

FOROS:

“LOGROS Y RETOS EN EL PROCESO DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL”.

DOCUMENTO DE SISTEMATIZACIÓN



**Programa Editorial
Reflexión: Género y Sociedad**

**INSTITUTO PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO
EN YUCATÁN**

Programa Editorial

Reflexión: Género y Sociedad

**Directora General
Georgina del Carmen Rosado Rosado**

GÉNERO Y GOBIERNO

FOROS:

“LOGROS Y RETOS EN EL PROCESO DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL”

Programa Editorial
Reflexión: Género y Sociedad



Primera edición, 2009

HQ Género y Gobierno. Foros: Logros y restos en el proceso de la transversalización
1236.5 de la perspectiva de género en la administración pública estatal – México: Instituto
.B5 Nacional de las Mujeres: Gobierno Federal: Vivir Mejor: Instituto para la Equidad
.G46 de Género en Yucatán: Plan Estatal de Desarrollo, 2009.

1. Foros – Estudios de género 2. Métodos de evaluación 3. Género y política
pública – Gobierno

Consejo Editorial del Instituto para la Equidad de Género en Yucatán
Dr. Melchor José Campos García
Dra. Judith Ortega Canto
Lic. Yalti Guadalupe González Carrillo

Corrección y estilo: Rodrigo Chacón Torres

Diseño de portada: Roger Paredes Irigoyen

Comentarios y sugerencias: reflexióngeneroysociedad@yahoo.com.mx

D.R. (c) 2008, INSTITUTO PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN YUCATÁN
Calle 86 No. 499-C altos por 59 Ex-Penitenciaría Juárez, Centro, Mérida, Yucatán, México

Esta publicación no puede ser reproducida, ni en todo ni en parte, ni registrada en o transmitida, por un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sea mecánico, fotoquímico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia o cualquier otro, sin el permiso previo, por escrito, del editor.

Impreso en México

ÍNDICE

Presentación	7
Capítulo Uno: Descripción del proyecto	9
1.1. Introducción	9
1.2. Objetivo General de los Foros	10
1.3. Objetivos Específicos	10
1.4. Mesas de Trabajo	11
1.5. Metodología	15
1.6. Instrumentos de Trabajo	19
1.7. Cronograma	20
1.8. Población destinataria	22
1.9. Productos	22
Capítulo Dos: Descripción de Eventos	23
2.1. Organización previa	23
2.2. Desarrollo de los Foros	26
2.3. Evaluación	31
Capítulo Tres: Diagnóstico por Área Programática	41
3.1. Educación y Perspectiva de Género	41
3.1.1. Contexto nacional	41
3.1.2. Contexto estatal	43
3.1.3. Perfil estadístico de participantes	44
3.1.4. Diagnóstico participativo	46
3.2. Salud, Derechos Reproductivos y Sexuales	48
3.2.1. Contexto nacional	48
3.2.2. Contexto estatal	50
3.2.3. Perfil estadístico de participantes	51
3.2.4. Diagnóstico participativo	53
3.3. Prevención y atención a la Discriminación y a la Violencia de Género	54
3.3.1. Contexto nacional	54
3.3.2. Contexto estatal	56
3.3.3. Perfil estadístico de participantes	58
3.3.4. Diagnóstico participativo	60
3.4. Economía y Género	61
3.4.1. Contexto nacional	61
3.4.2. Contexto estatal	62

3.4.3. Perfil estadístico de participantes	63
3.4.4. Diagnóstico participativo	64
3.5. Participación Política y Toma de Decisiones	66
3.5.1. Contexto nacional	66
3.5.2. Contexto estatal	67
3.5.3. Perfil estadístico de participantes	68
3.5.4. Diagnóstico participativo	70
3.6. Género y Medio Ambiente	71
3.6.1 Contexto nacional	71
3.6.2. Perfil estadístico de participantes	74
3.6.3. Diagnóstico participativo	75

Capítulo Cuatro: Propuestas de Política Pública por Área Programática

4.1. Área programática Educación y Perspectiva de Género	
Objetivo Estratégico	77
4.1.1. Estrategia 1	
Líneas de Acción	77
4.1.2. Estrategia 2	
Líneas de Acción	79
4.2. Área programática Salud, Derechos Reproductivos y Sexuales	
Objetivo Estratégico	79
4.2.1. Estrategia 1	
Líneas de Acción	80
4.3. Área programática Prevención y Atención a la Discriminación y a la Violencia de Género	
Objetivo Estratégico	82
4.3.1. Estrategia 1	
Líneas de Acción	82
4.3.2. Estrategia 2	
Líneas de Acción	84
4.4. Área programática Economía y Género	
Objetivo Estratégico	87
4.4.1. Estrategia 1	
Líneas de Acción	87
4.5. Área programática Participación Política y Toma de Decisiones	
Objetivo Estratégico	89
4.5.1. Estrategia 1	
Líneas de Acción	89
4.6. Área programática Género y Medio Ambiente	
Objetivo Estratégico	91
4.6.1. Estrategia 1	
Líneas de Acción	91

Capítulo Cinco: Análisis Estadístico de Participantes

5.1. Porcentaje de mujeres y hombres participantes	93
5.2. Perfil de puesto de participantes	94
5.3. Perfil académico de participantes	95
5.4. Resumen perfil académico de participantes	96
5.5. Grado académico de participantes	97
5.6. Antigüedad en el puesto laboral	98
5.7. Antigüedad en la institución u organización laboral de los/las participantes	99
5.8. Edad de los/las participantes	100
5.9. Capacitación sobre temas de Género	101
Anexos	
1. Formato lista de asistencia de participantes	105
2. Formato Instrumento 1	106
3. Formato Instrumento 2	109
4. Formato Instrumento 3	111
5. Formato de Evaluación	113
6. Formato de Cuestionario	114
7. Resumen Instrumento 2	115
8. Resumen Instrumento 3	133
9. Conclusiones por Mesa de Trabajo (relatorías)	157
10. Lista de personas, instituciones y organizaciones participantes por mesa	169
11. Lista de instituciones y organizaciones participantes	173
12. Tablas estadísticas	175
Referencias	181

PRESENTACION

El primer capítulo de este documento tiene el propósito de exponer cómo se estructuró el proyecto de los foros. En él se describen los objetivos de cada una de las mesas de trabajo, la metodología para recabar la información generada en ellos, los instrumentos diseñados para obtenerla, así como el cronograma de actividades derivadas, desde el proceso de organización previa a los eventos hasta el punto de la sistematización final de información.

En el segundo capítulo se describe el desarrollo de ambos foros, y se presenta una breve evaluación de los mismos con base en las encuestas respondidas por las personas participantes.

El tercer capítulo presenta el diagnóstico de dos situaciones: 1) las áreas que dieron título a las mesas de trabajo, y 2) el perfil estadístico de las personas participantes. El diagnóstico de las áreas programáticas consta de la información estadística nacional y estatal procesada por el Departamento de Planeación y Control de Gestión del Instituto para la Equidad de Género, y del aporte individual y grupal de los y las asistentes, conforme a los instrumentos de trabajo utilizados en los foros. El perfil estadístico de participantes se estructuró de acuerdo con los datos registrados en dos de los instrumentos concebidos para ello: las listas de asistencia y los cuestionarios o fichas de inscripción.

Con base en el diagnóstico de los y las participantes, y en sus propuestas de política pública desarrolladas en los días de trabajo de los foros, se confeccionó el capítulo cuarto, el cual expresa los objetivos estratégicos, estrategias y líneas de acción a seguir por área programática.

El quinto capítulo contiene un breve análisis estadístico de información correspondiente al total de personas participantes en los foros, presentado en forma de gráficas. En él se pueden encontrar datos referentes a la edad, perfil de puesto, perfil académico, grado académico, antigüedad en el puesto, antigüedad en la institución, y capacitación sobre género.

Para una mejor comprensión del trabajo realizado, en el apartado de los anexos se incluye la totalidad de los formatos referentes a los instrumentos utilizados para recabar información, así como los resúmenes o concentrados referentes a cada uno de ellos. Las relatorías de cada una de las mesas de trabajo, así como la lista de personas, instituciones y organizaciones, también son materia de este apartado.

CAPÍTULO UNO

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Introducción

Las políticas públicas pueden concebirse como el conjunto de decisiones cuya finalidad es la distribución de determinados bienes o recursos. A su vez, la asignación de bienes o recursos puede privilegiar a ciertos individuos o grupos sociales y excluir a otras personas y colectivos.

El conocimiento de que las políticas públicas son fundamentales en la definición de aspectos como la distribución de la riqueza y las oportunidades de acceso a diversos recursos para las personas (mujeres y hombres), ha generado que los estados pertenecientes al Sistema de Naciones Unidas incorporen los principios de igualdad y equidad de género en las políticas del desarrollo. En un sentido amplio, la inclusión del género en las políticas y acciones del Estado es denominado institucionalización o transversalización de la perspectiva de género.

La transversalización de la perspectiva de género en el Estado implica necesariamente modificaciones a las leyes generales y específicas de las instituciones públicas, la creación de instituciones promotoras del adelanto de las mujeres, la transformación de los procedimientos de diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas, y la formación de servidores/as públicos/as capaces de innovar los procedimientos institucionales; así como recursos presupuestarios y técnicos suficientes.

La incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas es una exigencia jurídica derivada de los compromisos adquiridos por el Estado mexicano para hacer cumplir los términos de los tratados y convenciones internacionales a que éste ha suscrito. Los ordenamientos jurídicos sobre los que se sustenta la obligatoriedad de incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas son:

* La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la cual se explicita que queda prohibida toda discriminación motivada por el género (Artículo 1) y que hombres y mujeres son iguales ante la ley (Artículo 4).

* La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).

* La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará).

* La Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer.

* La Ley que crea el Instituto Nacional de las Mujeres.

* El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD).

En el caso de Yucatán, desde el año de 2003, a través del Programa Estatal para la Equidad de Género 2001-2007 se incluyó el mandato de institucionalizar la perspectiva de género, al definir como un programa instrumental derivado del área de oportunidad denominada “Coordinación y Vinculación”, destinado a ejecutarse mediante cuatro matrices de corresponsabilidad: combate a la violencia, desarrollo económico, desarrollo educativo, salud y bienestar.

Cinco años después, es factible considerar que existe un cúmulo de experiencias y metodologías de intervención institucional dignas de ser expuestas y analizadas de manera colectiva para la identificación de los logros alcanzados, y para la definición de estrategias capaces de superar retos pendientes en el proceso de transversalización de la perspectiva de género, y en última instancia, para disminuir las brechas de equidad de género, o distancia existente entre mujeres y hombres respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos.

1.2. Objetivo General de los Foros:

Elaborar propuestas de acciones y agendas de trabajo que impulsen la coordinación interinstitucional de la transversalización de la Perspectiva de Género, tanto al interior de las instituciones como en las políticas públicas respectivas del Estado de Yucatán.

1.3. Objetivos Específicos:

* Difundir los avances en las investigaciones que se han realizado en el marco de la transversalización de la perspectiva de género.

* Fortalecer la colaboración interinstitucional entre las instancias gubernamentales y las organizaciones civiles.

1.4. Mesas de Trabajo:

Para el logro de los objetivos planteados, las actividades se estructurarán a través de dos foros y seis mesas de trabajo, definidas a partir de contenidos emanados de: la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la IV Conferencia Internacional de Beijing y la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL).

1. Educación y Perspectiva de Género.
2. Salud y Derechos Reproductivos y Sexuales.
3. Prevención y atención a la Discriminación y Violencia de Género.
4. Economía y Género.
5. Participación Política y Toma de Decisiones.
6. Género y Medio Ambiente.

Las mesas 1, 2 y 3 constituirán la materia del primer foro, mientras que las mesas 4, 5 y 6 desarrollarán sus actividades en el segundo foro.

Mesa 1. Educación y Perspectiva de Género:

Objetivo General:

Fomentar en todos los espacios de nuestra sociedad una educación que promueva el aprecio por la diversidad, la tolerancia y el respeto, así como promover en todos los niveles, tipos y modalidades educativas la perspectiva de género como un eje transversal de la estructura curricular de la educación.

Objetivos Específicos:

- a. Identificar objetivos, estrategias y acciones con perspectiva de género realizadas al interior de y en los servicios que prestan las diversas instituciones relacionadas con los procesos educativos, capaces de generar condiciones de igualdad y equidad entre mujeres y hombres.

b. Reconocer las relaciones colaborativas inter e intra institucionales que favorecen la aplicación de la perspectiva de género en las políticas públicas del sector educativo.

c. Formular propuestas de política pública con perspectiva de género, tendientes a garantizar igualdad y equidad entre mujeres y hombres participantes en el proceso educativo.

Mesa 2. Salud y Derechos Reproductivos y Sexuales:

Objetivo General:

Favorecer el acceso de las mujeres a servicios integrales de atención a la salud, respondiendo a las necesidades específicas de las mismas en aspectos de salud física, sexual, emocional y reproductiva; así como desarrollando mecanismos de atención interinstitucional que permitan la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y programas de salud.

Objetivos Específicos:

a. Revisar modelos de atención a la salud dirigidos a mujeres y hombres en igualdad y equidad de acceso, que promuevan la prevención, detección, erradicación y atención de aquellos problemas de salud que obstaculizan el pleno desarrollo de las personas.

b. Establecer vínculos de trabajo con diversas instituciones que favorezcan la igualdad de acceso de mujeres y hombres a servicios de salud integrales y de calidad.

c. Diseñar modelos de atención integral a la salud que favorezcan el acceso a la salud de mujeres y hombres en forma plena, igualitaria y equitativa.

Mesa 3. Prevención y atención a la Discriminación y Violencia de Género:

Objetivo General:

Promover la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres a través de la creación de políticas públicas interinstitucionales para la prevención, atención y sanción de la violencia de género, a partir de los logros y retos que tienen las instituciones en el Estado.

Objetivos Específicos:

a. Analizar las diversas experiencias que hayan demostrado su eficacia en el combate a la violencia de género que puedan conducir al acceso de las mujeres del Estado de Yucatán a una vida libre de violencia y al ejercicio pleno de sus derechos.

b. Promover la coordinación de los tres poderes de gobierno para el combate a la violencia contra las mujeres, especialmente en materia de prevención del delito y procuración de justicia con apego irrestricto a los derechos humanos de mujeres y hombres.

c. Establecer programas de sensibilización continua en materia de violencia de género y de las formas de prevención, sanción y erradicación de la misma, dirigidos a servidores/as públicos/as para que los apliquen en su quehacer institucional.

Mesa 4. Economía y Género:

Objetivo General:

Fortalecer la participación y visibilización de las mujeres en el desarrollo económico del Estado, a través de la elaboración de políticas públicas que de manera interinstitucional generen condiciones de equidad en el acceso a los recursos socio-económicos.

Objetivos Específicos:

a. Reconocer las experiencias institucionales exitosas que favorezcan la igualdad y equidad para las mujeres en materia de desarrollo económico.

b. Identificar a las instituciones que en conjunto realizarán actividades dirigidas a promover la inclusión y participación de las mujeres en el desarrollo económico del Estado de Yucatán.

c. Incorporar en el Programa Estatal para la Equidad de Género elementos que aseguren el acceso y ejercicio pleno de los derechos económicos de las mujeres, en particular de los relacionados con la autonomía económica a través de la generación de empleo, ingreso y oportunidades productivas.

Mesa 5. Participación Política y Toma de Decisiones:

Objetivo General:

Promover el reconocimiento de la ciudadanía plena de las mujeres, mediante la creación de mecanismos interinstitucionales que faciliten y consoliden su participación equitativa en los procesos de toma de decisiones y en el ejercicio pleno de sus derechos civiles y políticos, analizando y tomando en cuenta la labor de los medios de comunicación en la construcción social de valores, roles e identidades de género.

Objetivos Específicos:

a. Diseñar mecanismos que faciliten y consoliden la participación equitativa de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisión en los tres poderes del Estado de Yucatán.

b. Incorporar la perspectiva de género en los medios de comunicación masiva y en los medios de comunicación impresa, considerando la diversidad cultural, a través del trabajo coordinado con las Secretarías de Gobernación y Educación, favoreciendo el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, particularmente en materia de participación política y toma de decisiones.

c. Establecer mecanismos de regulación de contenidos, espacios y tiempos de los medios de comunicación, esto para erradicar visiones estereotipadas, desvalorizadas y discriminatorias de las mujeres.

Mesa 6. Género y Medio Ambiente:

Objetivo General:

Promover el acceso y la participación activa y equitativa de las mujeres en el desarrollo sustentable del Estado, mediante la creación de políticas públicas con perspectiva de género que faciliten el aprovechamiento de los recursos naturales en un marco sustentable y vinculado a estrategias de desarrollo local.

Objetivos Específicos:

a. Difundir mecanismos promotores de la participación equitativa e igualitaria de mujeres y hombres con respecto al acceso, uso, control y aprovechamiento de los recursos naturales.

b. Definir los espacios de vinculación interinstitucional que posibiliten la más amplia participación de las mujeres en el aprovechamiento sustentable de los recursos naturales.

c. Estructurar modelos de participación equitativa e igualitaria para mujeres y hombres en el aprovechamiento sustentable de los recursos naturales del Estado de Yucatán.

1.5. Metodología:

Se realizarán dos foros. El primero se efectuará los días 18 y 19 de Noviembre con la participación de las mesas de trabajo 1, 2 y 3. El segundo foro se verificará los días 20 y 21 de Noviembre, con las actividades de las mesas de trabajo 4, 5 y 6. Es importante recalcar que las personas participantes, procedentes de instituciones públicas y organizaciones no gubernamentales, deberán tener un perfil de puesto con facultades de toma de decisiones, ya que durante los foros establecerán las metas a cumplir de su institución u organización con respecto a la transversalización de la perspectiva de género.

Cada mesa de trabajo, además de los participantes, contará con un/una moderador/a y con un/a relator/a.

Para la organización de ambos foros y la obtención de información derivada de su realización la metodología se expondrá a través de tres fases, denominadas de la siguiente manera: fase previa, fase de ejecución de los foros, y fase posterior.

Fase previa:

1. Elaboración de instrumento de autodiagnóstico “Informe Interinstitucional” (formato 1).
2. Envío de formato 1 a cada una de las personas que participarán en los foros, para su completo llenado.

3. Recepción, por parte del Departamento de Planeación del Instituto para la Equidad de Género, del formato 1 debidamente requisitado.
4. Elaboración y envío de Ficha de Inscripción con perspectiva de género a cada una de las personas participantes.
5. Definición y conformación de las Mesas de Trabajo. El primer foro se llevará a cabo los días 18 y 19 de Noviembre con la participación de las mesas de trabajo 1, 2 y 3, y el segundo, en los días 20 y 21 de Noviembre a través de las actividades realizadas por las mesas 4, 5 y 6.
6. Selección de moderadores/as.
7. Selección de relatores/as para las Mesas de Trabajo.
8. Selección de la persona responsable de conducir el evento (maestro/a de ceremonias).
9. Elaboración y distribución de convocatoria a las instancias participantes.
10. Confirmación de asistencia de participantes.
11. Preparación de carpetas de trabajo con los instrumentos 2 y 3.
12. Capacitación a moderadores/as referente al llenado de formatos.
13. Capacitación a relatores/as con respecto a la información que recabarán.
14. Elaboración de lista de autoridades invitadas y confirmación de su asistencia.
15. Selección de las autoridades que conformarán la mesa presidium.
16. Elaboración de personificadores de las autoridades que integrarán la mesa presidium.
17. Preparación y envío de la documentación que se anexará a la convocatoria:
 - * Nomenclatura y objetivos de las Mesas de Trabajo
 - * Programa de Actividades
 - * Ficha de inscripción
 - * Guía para la elaboración de propuestas
 - * Instrumento 1.
18. Elaboración de la lista de instituciones participantes por mesa.
19. Impresión de gafetes para las personas participantes, respetando los canales institucionales.

20. Preparación de Ficha de Inscripción, la cual será idéntica a la enviada en la convocatoria, pero la nueva ficha incluirá un indicador que permita conocer datos de las personas que no se hayan inscrito previamente, (sea para suplentes o para anexos).

Fase de ejecución:

1. Ubicación geográfica de las mesas de trabajo.
2. Registro de asistencia. Para ello, se colocarán mesas de registro (1 por mesa), en función del personal con que se cuente para ello. Cuando se registren a las personas que participarán en las mesas de trabajo se les entregarán las carpetas de trabajo y sus gafetes. Cada mesa de registro contará con formatos en blanco de las fichas de inscripción por si alguna de las personas asistentes no la llenó previamente.
3. Apertura y presentación de diagnóstico.
4. Ubicación de relatores/as y moderadores/as. Cada relator/a tendrá bolígrafos, lápices, sacapuntas, borradores, etc. para repartir a los/las integrantes de la mesa. Asimismo, contará con su propia computadora.
5. Ubicación de participantes en las mesas correspondientes.
6. Registro de las sesiones a cargo de cada relator/a por mesa.
7. Socialización de las propuestas:
 - 7.a. El/la moderador/a favorecerá el intercambio de experiencias de los/las integrantes de su mesa con base en una guía de preguntas que se le proporcionará previamente. El primer día se trabajará el instrumento 2, y el segundo día el instrumento 3.
 - 7.b. El/la moderador/a invitará a los/las participantes a llenar los instrumentos 2 y 3, de ser posible.
 - 7.c. Reflexión en grupo sobre propuestas desarrolladas a través de la discusión.
 - 7.d. Conclusiones del grupo de cada mesa de trabajo.
 - 7.e. Cada relator/a recabará las propuestas y formatos desarrollados en su mesa de trabajo.
8. El/la moderador/a de cada mesa, en sesión plenaria (ubicado/a en el *presidium*) compartirá las conclusiones de su mesa respectiva. La sesión será conducida por

personal del IEGY (1 elemento) con habilidades para coordinar a los moderadores y para comunicarse adecuadamente con y ante el público.

9. Recuperación de la documentación expuesta en la plenaria.

10. El/la conductor/a de la sesión plenaria señalará que la información recabada durante la primera sesión proporcionará los elementos para trabajar en la segunda sesión, es decir, al día siguiente.

11. Cada relator/a transcribirá la información contenida en los formatos requisitados por cada integrante de su mesa de trabajo, así como la que su mesa compartió en plenaria.

12. En el segundo día de trabajo de cada foro se efectuará la misma mecánica, con excepción de la inauguración.

13. Las personas participantes realizarán una evaluación de ambos foros.

14. Al finalizar el cuarto día de actividades, al concluir el segundo foro (día 21 de Noviembre), se realizará la clausura a cargo del personal del IEGY y se hará entrega de reconocimientos a los/las participantes.

Fase posterior:

1. Organización de la información recabada: relatorías por mesa de trabajo, instrumentos 1, 2 y 3, formatos de evaluación del evento, listas de asistentes inscritos previamente, registro de participantes por mesa.

2. Transcripción de la siguiente información: instrumentos 2 y 3, formatos de inscripción, listas de asistencia, formatos de evaluación y relatorías por mesa.

3. Análisis de la información transcrita. Algunos de los elementos a considerar en el análisis son:

* Porcentaje de asistentes por mesa (mujeres y hombres)

* Porcentaje de asistentes por institución (mujeres y hombres)

* Información desarrollada en los Instrumentos 2 y 3.

* Ítems desarrollados en el formato de evaluación del Foro.

4. Redacción y entrega de documento final.

1.6. Instrumentos de Trabajo:

Con el objeto de determinar las acciones necesarias para fomentar la transversalización de la perspectiva de género en el Estado de Yucatán, en cada mesa de trabajo los/as participantes desarrollarán sus contenidos a través de tres instrumentos que se les proporcionarán, los cuales se describen a continuación:

Instrumento 1. Con la convocatoria, la ficha de inscripción, el formato para elaborar su propuesta de trabajo y la invitación para acudir a los foros, a cada participante se le enviará el formato correspondiente a este instrumento, identificado como “Necesidades de transversalización con respecto a la administración pública interna”; el cual pretende obtener información básica acerca del personal de las instituciones del estado y monitorear las necesidades de las mismas con respecto a la transversalización de la perspectiva de género.

Instrumento 2. Denominado “Logros en la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas de las instituciones”, se entregará a los/as participantes al momento de registrar su asistencia en el foro correspondiente, de acuerdo con la mesa de trabajo elegida. Este instrumento tiene como finalidad hacer visible el cumplimiento de objetivos y acciones encaminadas a la transversalización de la perspectiva de género.

Instrumento 3. Denominado “Retos en la transversalización y vinculación de la perspectiva de género en las políticas públicas de las instituciones”, se entregará a los/as participantes al momento de registrar su asistencia en el foro correspondiente, de conformidad con la mesa de trabajo elegida. Este instrumento tiene como objetivo la detección de retos pendientes en el proceso de transversalización y así plantear compromisos para su cumplimiento.

Para una mejor comprensión, en el capítulo referente a los anexos se presentarán los formatos correspondientes a los tres instrumentos reseñados.

1.7. Cronograma:

ACTIVIDADES			
	OCT	NOV	DIC
A. Planeación del proceso			
-Aspectos y cuestiones administrativas	√		
-Reuniones de planeación (con Depto. de Planeación)	√	√	√
-Elaboración del proyecto	√		
-Revisión del proyecto	√		
-Elaboración y aprobación de instrumentos, convocatoria, oficio de invitación	√		
-Recepción de inscripciones y propuestas enviadas por las instituciones convocadas		√	
-Selección y capacitación de relatores/as	√	√	
-Capacitación de moderadores/as		√	
-Selección y reservación de contrato del local y del servicio	√		
-Solicitud de una mampara al Depto. de Planeación para el evento	√		
-Preparación de paquete documental para enviar con cada invitación a las instancias participantes	√		
-Confirmación de la distribución de invitaciones	√		
-Elaboración y aprobación de diseño de carpetas para repartir a las personas participantes en los foros		√	
-Recopilación del documento de diagnóstico realizado por el IEGY		√	

-Preparación de las carpetas de trabajo con documentación para las personas participantes en las mesas de trabajo		√	
-Diseño, impresión y armado de gafetes		√	
-Preparación de paquetería: hojas, lápices, sacapuntas, borradores		√	
-Solicitud de 3 computadoras, 2 micrófonos y un cañón proyector		√	
-Organización y formación de las mesas de trabajo		√	
-Elaboración de lista de asistencia		√	
B. Revisión bibliográfica			
-1ª revisión bibliográfica: adquisición de bibliografía	√		
-2ª revisión bibliográfica: lecturas previas a la elaboración del proyecto y al análisis de la información generada por el mismo	√		
C. Ejecución del Foro			
-Registro de asistentes		√	
-Entrega de carpetas de trabajo, gafetes		√	
-Coordinación del Foro		√	
-Palabras alusivas al evento cargo del IEGY		√	
-Supervisión de actividades en 3 mesas de análisis por foro		√	
-Recolección de relatorías por mesa		√	
-Plenaria		√	
-Relatorías de la plenaria		√	
-Recolección de la información generada en el foro		√	

D. Análisis de información y resultados			
-Organización y análisis de la información recabada (con excepción del Instrumento 1)		√	√
-Transcripción de la información contenida en los instrumentos 2 y 3.		√	√
-Redacción y entrega de documento final			√

1.8. Población destinataria:

GRUPO		No. personas
RELACION ACTUAL	1er grupo Foro: Transversalización de la perspectiva de género en la administración pública del Estado de Yucatán (mesas 1, 2, 3).	50 aprox.
	.2º grupo Foro: Transversalización de la perspectiva de género en la administración pública del Estado de Yucatán (mesas 4, 5, 6).	50 aprox.

1.9. Entrega de productos: 9

1ª OCT	<ul style="list-style-type: none"> - Cronograma - Proyecto - Instrumentos - Convocatoria - Oficio de invitación - Reservación del local y “coffee break”
2ª NOV	<ul style="list-style-type: none"> - 1a Revisión del proceso de sistematización
3ª DIC	<ul style="list-style-type: none"> - 2ª Revisión del proceso de sistematización - Entrega del documento final

CAPÍTULO DOS

DESCRIPCIÓN DE EVENTOS

2.1. Organización previa

Durante los meses de Octubre y Noviembre de 2008 se elaboró la siguiente documentación, la cual fue entregada al Departamento de Planeación y Control de Gestión del Instituto para la Equidad de Género en Yucatán:

1. Proyecto.
2. Cronograma de Actividades.
3. Instrumentos para la recopilación de información en las seis mesas de trabajo (instrumentos 1, 2 y 3).
4. Propuesta de Oficio de Invitación.
5. Propuesta de Convocatoria.
6. Guía para Moderadores.

Este conjunto, si bien sufrió modificaciones en el proceso de revisión institucional, sirvió como base para integrar no solamente la documentación que se manejó internamente entre la responsable externa del Proyecto y el Departamento de Planeación y Control de Gestión, sino también la correspondiente a las diferentes clases de destinatarios: moderadores, relatores y asistentes. A continuación se presenta una tabla en la que se indica la clase de documentación entregada a cada una de las personas involucradas en el proceso de realización de los Foros:

Documentación	Moderadores	Relatores	Participantes
1. Convocatoria	√	√	√
2. Diagnóstico temático por mesa	√	√	√
3. <i>Guía para Moderadores</i>	√	√	
4. <i>Un poco de Teoría</i>			√
5. Cuestionario	√	√	√
6. Instrumento 1	√	√	√
7. Instrumento 2.	√	√	√
8. Instrumento 3	√	√	√
9. Evaluación		√	
10. Lista de asistencia		√	
11. Programa de Actividades	√	√	√

12. Nomenclatura y objetivos específicos por mesa de trabajo	√		
--	---	--	--

¿Por qué se distribuyó documentación distinta a moderadores, relatores y participantes? Básicamente porque los tres desempeñarían funciones diferentes. Documentos tales como la convocatoria, el diagnóstico temático por mesa, el cuestionario, los instrumentos 1, 2 y 3, y el programa de actividades, se colocaron en las carpetas correspondientes a los tres tipos de destinatarios. El documento *Nomenclatura y objetivos específicos por mesa de trabajo* se proporcionó únicamente a los moderadores, para que tuviesen los elementos suficientes para conducir la discusión y las propuestas de sus mesas de trabajo. La *Guía para Moderadores* se entregó a los relatores para que se familiarizaran con el trabajo a desarrollar por los moderadores, lo cual les permitiría estar mejor capacitados para coordinarse adecuadamente con ellos; por supuesto este material también se les brindó a los moderadores. A los participantes se les distribuyó el texto *Un poco de teoría*, el cual contiene definiciones de conceptos tales como políticas públicas, perspectiva de género e institucionalización de la perspectiva de género, y elementos prácticos para la planificación de propuestas desde la equidad. Esto con el fin de que contaran con información básica para poder construir sus respectivas propuestas de trabajo. A los relatores se les dieron los formatos correspondientes a: *registro de asistencia de participantes* y *hojas de evaluación*, en virtud de que a ellos correspondería administrar su utilización.

Las invitaciones a las instancias participantes fueron distribuidas por los canales institucionales, tanto de manera impresa como electrónica. Cada una de ellas contenía la convocatoria, el programa de actividades, los instrumentos 1, 2 y 3, el oficio de invitación y el cuestionario o ficha de inscripción. En la convocatoria se solicitó que las personas participantes llenaran y enviaran al Departamento de Planeación (con antelación al evento) el instrumento 1 y la ficha de inscripción. Adicionalmente, quince días antes de la realización de los foros uno de los relatores se encargó de apoyar a este departamento en la repartición de invitaciones. Asimismo este relator se responsabilizó de contactar a las instituciones y organizaciones no gubernamentales para confirmar si habían recibido toda la

documentación correspondiente a la convocatoria, el oficio de invitación, el programa y los instrumentos, y, de preinscribir a las personas interesadas en participar.

También se elaboraron tres clases de gafetes diseñados por el Departamento de Imagen Institucional: para participantes, moderadores y “staff”. Los gafetes de “staff” se distribuyeron entre el personal institucional y el personal externo (es decir, tanto para relatores como para las personas responsables de la organización logística del evento). El diseño de las constancias de participación también correspondió a este Departamento.

Se programó que cada foro durase dos días, y que en cada foro desarrollarían sus actividades 3 mesas de trabajo. En consecuencia, al primer foro correspondieron las mesas de educación, salud y violencia de género, y al segundo las mesas de economía, participación política y medio ambiente.

El Departamento de Planeación y Control de Gestión se encargó de seleccionar y contactar a las personas que fungieron como moderadores. Por su parte, la responsable externa del Proyecto seleccionó y capacitó a las 3 personas que se desempeñaron como relatores de las Mesas de Trabajo. A éstas se les instruyó para que registraran en sus mesas respectivas: la lista de asistencia, las discusiones y conclusiones, y para que distribuyeran los instrumentos 1, 2, 3 y las hojas de evaluación del evento.

A este mismo departamento se le solicitó la dotación de 3 computadoras portátiles, una impresora, un proyector de cañón y dos grabadoras reporteras. Dos computadoras y un par de grabadoras fueron destinadas a dos de los relatores para un registro cómodo y adecuado de las actividades realizadas en su mesa de trabajo. Una de las relatoras brindó para el evento su propia computadora personal y su grabadora. La tercera computadora y la impresora fueron asignadas al área de trabajo del “staff”, para poder imprimir cualquier documento requerido por los moderadores, relatores y participantes, y para imprimir las constancias a entregar al término de cada uno de los foros.

Adicionalmente se estableció vinculación con el Departamento de Imagen Institucional, para solicitarle los apoyos referentes al diseño y la ejecución del protocolo de inauguración y clausura, es decir: mampara, presidium, sonido, personificadores, orden del día, maestra de ceremonias, sonido, boletín de prensa y registro filmográfico de los foros.

2.2. Desarrollo de los Foros (Hotel Residencial, 18-21 de Noviembre de 2008)

Para la ceremonia de inauguración se preparó el salón de mayor tamaño con la mesa presidium, el podium, la mampara, dos proyectores de cañón y sillas para 100 personas. En el salón contiguo se instalaron 3 mesas de registro para los participantes, cada una correspondiente a una mesa de trabajo. Cada relator se encargó de inscribir a las personas de su mesa, a quienes les proporcionó gafetes y carpetas con la documentación mencionada en la parte 1 del presente documento. En este mismo salón se habilitó el área para el “coffee break” para que, una vez concluida la ceremonia inaugural, las personas asistentes disfrutaran de un refrigerio mientras en el salón mayor se reacomodaba el mobiliario para instalar adecuadamente la Mesa de Trabajo número 2 (Salud). Inmediatamente después se hizo la misma operación en el salón más pequeño para ubicar a las personas inscritas en la Mesa de Trabajo número 1 (Educación).

En virtud de que la Mesa de Trabajo número 3 (Violencia de Género) fue la que aglutinó al mayor número de personas (43), a ésta se le asignó un espacio completamente apartado de las otras dos mesas para que las actividades se pudiesen desarrollar cómoda y óptimamente, descartando la posibilidad de que las mesas se contaminasen auditivamente.

Conforme se fueron presentando los moderadores, la responsable externa del proyecto les entregó sus carpetas y gafetes y les explicó las expectativas en torno al resultado que se esperaba obtener de los participantes en las mesas de trabajo, es decir, la elaboración de propuestas de política pública con perspectiva de género capaces de articularse en el Programa Estatal para la Equidad de Género. A los moderadores se les recalcó que contaban con la libertad para planear y conducir sus dinámicas, procurando desarrollar los contenidos incluidos en los instrumentos 2 y 3.

Se indicó a moderadores y relatores que solicitaran desde el primer día de actividades, a los participantes de sus respectivas mesas, el requisitado del *Cuestionario o Ficha de Inscripción* y del *Instrumento 1*, en virtud de que el llenado de la *Hoja de Evaluación* correspondería al segundo día de cada foro.

En las sesiones plenarias se expusieron las conclusiones de cada una de las mesas de trabajo. Éstas se realizaron los días 19 y 21 de Noviembre. En la primera fecha participaron

en la sesión plenaria las Mesas de Trabajo 1, 2 y 3; en la segunda fecha las Mesas de Trabajo 4, 5 y 6. El mismo día 21 tuvo lugar la clausura de ambos foros, a cargo de la Directora del Instituto para la Equidad de Género en Yucatán.

A continuación se presentará un resumen de las actividades desarrolladas en cada una de las mesas de trabajo de ambos foros. Los diagnósticos de cada mesa, así como las propuestas de política pública serán abordados en la segunda parte del documento de sistematización.

Foro I: 18 y 19 de Noviembre.

Mesa 1: Educación y Perspectiva de Género.

Moderadora(s):

Licda. Aidee Rodríguez Vega (IEGY): 18 de Noviembre.

Mtra. Celia Rosado Avilés (Facultad de Ciencias Antropológicas): 19 de Noviembre.

Relator: Psic. Geovany Mendoza Aguilar.

Número de participantes: 31.

En la primera sesión la moderadora exhortó a los participantes a identificar en el quehacer de sus instituciones y organizaciones la aplicación de la perspectiva de género y los alcances de la misma, asimismo hizo énfasis en la detección de las personas beneficiadas por los programas y servicios institucionales (hombres y/o mujeres). Después de la exposición de los participantes los invitó a llenar el instrumento 2.

En la segunda sesión la moderadora se acercó a cada uno de los participantes para escuchar sus propuestas de trabajo y para asesorar a quienes lo solicitaron. Posteriormente se efectuó el intercambio de experiencias, ideas e inquietudes, y como parte final se confeccionaron las conclusiones de la Mesa de trabajo.

Mesa 2: Salud y Derechos Reproductivos y Sexuales.

Moderadora: Licda. Amelia Ojeda Sosa (UNASSE A.C.)

Relatora: Psic. Karla Gabriela Rejón Salazar.

Número de participantes: 17.

En el primer día de actividades de la mesa la moderadora explicó los objetivos específicos de la misma y el contenido de material entregado a los participantes. Destacó que las propuestas que se obtuvieran en la mesa se analizarían considerando su realización en vinculación con otras instituciones, de manera que puedan optimizarse recursos y esfuerzos.

Posteriormente pidió a los participantes que llenasen el cuestionario para conocer sus necesidades en materia de capacitación (5 minutos). El personal del CERESO comentó que no ha recibido capacitación con respecto a perspectiva de Género.

La Licda. Ojeda propuso la dinámica de rompe-hielo, por lo cual pidió a los participantes mencionar sus nombres y adscripciones laborales.

Después de haberse presentado los participantes inició la discusión referente a los siguientes aspectos:

- Responder a corto plazo las necesidades con respecto a la salud física, sexual, emocional y reproductiva, de tal manera que tanto la mujer como el producto se manifiestan sanamente

- Acceso a la metodología anticonceptiva para así tener control de la natalidad, para lo que se necesita que se desarrollen mecanismos de acción, que se busquen alianzas cooperativas teniendo como resultado que el trabajo fluya naturalmente.

- La necesidad de trabajar sobre educación en la salud.

- Revisar lo que se ha hecho y los resultados obtenidos, los modelos disponibles y si estos son preventivos y qué tanto han afectado a hombres como a mujeres.

- La detección, las campañas en la salud y la atención de la salud como cuestión de hombres y mujeres, como individuos.

- El diseño de modelos alternos de atención integral para mujeres y hombres que favorezcan la obtención de la salud de manera equitativa e igualitaria, y no sólo en el ámbito educativo, sino también con respecto a los derechos individuales, incluyendo la prestación de servicios.

Al final de las jornadas de trabajo (día 19) la Mesa presentó sus conclusiones. Los participantes procedentes de seis instancias de gobierno (CEAMA, IEGY Tixkokob, IMSS-

Oportunidades, CERESO, CERESO Femenil, SSY-DSM) presentaron sus propuestas de trabajo desarrolladas a lo largo del evento.

Mesa 3: Prevención y Atención a la Discriminación y a la Violencia de Género.

Moderadora: Psic. Leticia Murúa Beltrán-Aragón. (APIS A.C.)

Relatora: Psic. Reyna Guadalupe Villanueva Cab.

Número de participantes: 43.

La moderadora colocó a los participantes alrededor de cuatro mesas de trabajo. Básicamente orientó la discusión a través de preguntas guías, y las respuestas las escribió en papel rotafolio para posteriormente hacer una recapitulación de la información ahí generada.

Se inició con la lectura de objetivos, entre los cuales destacaron:

1. Analizar experiencias para el combate de la violencia de género.
2. Promover y unir a los tres poderes en materia de prevención del delito.
3. Promover programas de sensibilización a servidores públicos.

También se recordó que la mesa se iba a concentrar en los logros de las instituciones.

Seguidamente se expusieron, por institución, los diagnósticos referentes a la problemática de la violencia de género y se discutieron los logros alcanzados en el combate a este problema. Finalmente la mesa expuso sus propuestas de acción, estructuradas en los niveles federal, estatal y municipal.

Foro II: 20 y 21 de Noviembre

Mesa 4: Economía y Género.

Moderadores:

Lic. Ignacio Sánchez Zubieta (IEGY).

Lic. Armando Magaña Sánchez (IEGY).

Relator: Psic. Geovany Mendoza Aguilar.

Número de participantes: 18.

Al inicio los moderadores explicaron los objetivos de trabajo de la mesa. Se efectuó una breve lectura de la introducción del material brindado a cada participante junto con el diagnóstico de la situación económica de las mujeres en el país y en el estado. Se abordaron los temas de la discriminación salarial hacia las mujeres, las pocas áreas de oportunidad y su participación en el desarrollo económico de la sociedad. También, de manera general se analizó la situación de personas recién liberadas de prisión, sobre todo mujeres, cuando desean reintegrarse al trabajo y regresan a las comunidades rurales a las cuales pertenecen y donde son marginadas. Al final de la primera sesión se procedió al llenado del instrumento 2, referente a los logros alcanzados por las instituciones en el proceso de transversalización de la perspectiva de género.

Durante la segunda sesión los participantes realizaron una síntesis de los logros, los retos y las propuestas en materia de transversalización de políticas públicas con perspectiva de género.

Mesa 5: Participación Política y Toma de Decisiones

Moderadora: Mtra. Leticia Paredes Guerrero (CIR-Sociales, UADY).

Relatora: Psic. Reyna Guadalupe Villanueva Cab.

Número de participantes: 14.

Tras la lectura del objetivo general de la mesa se realizó un análisis sobre la generación de mecanismos interinstitucionales para la participación política equitativa de mujeres y hombres, teniendo como punto de partida la pregunta: ¿Por qué es escasa la participación de las mujeres en este ámbito? Esto dio pie a una prolongada discusión en el grupo acerca del marco legal, los estereotipos sociales, las cuotas de participación femenina en los partidos políticos, etc. Sin embargo, desde el primer día de trabajo se acordó que la mesa construiría en conjunto una sola propuesta de transversalización de políticas públicas con perspectiva de género, tarea que continuó en la segunda jornada de trabajo con la formulación de objetivos, estrategias, líneas de acción, indicadores, destinatarios e instancias participantes.

Mesa 6: Género y Medio Ambiente.

Moderador: Lic. Ramón Pérez Suárez (SEMARNAT).

Relatora: Psic. Karla Gabriela Rejón Salazar.

Número de participantes: 9.

El moderador inició con una explicación de los conceptos de género, equidad de género, igualdad, transversalización, definición de problemas, objetivos, estrategias y líneas de acción, al detectar que los participantes desconocían la base teórica necesaria para desarrollar un proyecto de trabajo con perspectiva de género. Posteriormente, como reforzamiento, aplicó una serie de dinámicas de reflexión con el grupo. Este, junto con el moderador, acordó desarrollar en los dos días de trabajo una propuesta conjunta de transversalización de políticas públicas con perspectiva de género, a partir de las problemáticas identificadas en conjunto.

2.3. Evaluación

Después de cada una de las sesiones, se celebraron reuniones entre el “staff” institucional y el “staff” externo para evaluar el desempeño de las actividades desarrolladas. En términos generales se consideró que el evento se desarrolló exitosamente, por las siguientes razones:

-Una concurrida y muy participativa presencia de asistentes. Inclusive para el primer foro se rebasaron las expectativas referentes al número de personas que acudirían, pues se había estimado un número de 60 personas y en total se presentaron 93. En el segundo foro se contó con un total de 40 participantes.

-La rápida y eficiente capacidad de respuesta del personal del hotel sede, quienes estuvieron atentos y disponibles para resolver cualquier contingencia y para procurar la comodidad de los participantes.

-Una adecuada y colaborativa vinculación entre “staff” institucional y “staff” externo, quienes de antemano tenían conocimiento de las funciones y actividades a desempeñar.

-La disponibilidad, capacidad y experiencia de las personas del “staff” institucional, quienes con gran disposición, cuando se requirió, fungieron como moderadores suplentes.

Entre las debilidades detectadas están las siguientes:

1) Poca participación de organizaciones no gubernamentales y de instituciones vinculadas con la protección del medio ambiente.

2) La mayoría de los participantes jerárquicamente se encuentran ubicados al nivel de mandos medios, es decir, fueron escasos los representantes institucionales ubicados en los niveles más altos de la toma de decisiones.

3) En dos mesas de trabajo (2 y 4) se requirió la participación emergente del “staff” institucional para suplir a los moderadores.

Se considera que la solución de las debilidades marcadas con los incisos 1 y 3 radicaría en convocar (con mayor anticipación a la realizada para estos foros), a las instancias participantes. Para ello se necesitaría iniciar las actividades de organización del evento con más de tres meses de antelación para tener mayores posibilidades de difundirlo y también para poder contar con una cartera más extensa de posibles moderadores externos.

Adicionalmente los participantes contestaron unas hojas de evaluación del evento. A continuación se presentará el resumen de los resultados obtenidos por Mesa de Trabajo. En las celdas se indicará el número de respuestas y los porcentajes obtenidos por cada opción de respuesta.

Mesa 1: Género y Educación

Total de participantes: 31.

Total de evaluaciones requisitadas: 16.

	Muy bien	Bien	Regular	Mal	Muy Mal
1- ¿Qué te parecieron los objetivos de la mesa de trabajo?	10 (62.5%)	6 (46.1%)			
2- ¿Cómo te pareció la organización logística del foro?	9 (56.2%)	6 (46.1%)	1 (6.2%)		
3- ¿Cómo consideras los contenidos tratados en el foro?	10 (62.5%)	6 (46.1%)			
4- ¿Cómo evalúas la metodología utilizada?	7 (43.7%)	9 (56.2%)			
5- ¿Cómo evalúas al coordinador del foro?	11 (68.7%)	4 (25%)			
6- ¿Cómo evalúas el material entregado?	9 (56.2%)	7 (43.7%)			

1- ¿Qué te gustó del foro? ¿Alguna sugerencia?

-Los temas y la diversidad de instancias.

-La apertura y el interés de los organizadores.

-La participación de la gente.

-Que el material incluía ejemplos de estrategias, objetivos, etc.

2- ¿Qué no te gustó del foro? ¿Alguna sugerencia?

-Fue poco el tiempo para el intercambio de experiencias.

-La ausencia de muchas dependencias de gobierno.

-Que la moderadora haya llegado tarde el 2º día.

-La ausencia de mandos superiores entre las personas participantes.

3- Con relación al foro ¿Qué cosas nuevas aprendiste?

-La existencia de instituciones y sus programas.

-Que la transversalización es un proceso que debe tener continuidad para poder analizar los resultados.

-Nuevos conceptos.

-El intercambio de puntos de vista.

-La importancia de los problemas sociales.

-Transversalidad y problemática educativa en el Estado.

-La visión de cada institución.

-La situación de la perspectiva de género en cada dependencia.

Mesa 2: Salud y Derechos Reproductivos y Sexuales.

Total de participantes: 17.

Total de evaluaciones requisitadas: 13.

	Muy bien	Bien	Regular	Mal	Muy Mal
1- ¿Qué te parecieron los objetivos de la mesa de trabajo?	9 (69.2%)	4 (30.7%)			
2- ¿Cómo te pareció la organización logística del foro?	10 (76.9%)	2 (15.3%)	1 (7.6%)		
3- ¿Cómo consideras los contenidos tratados en el foro?	9 (69.2%)	4 (30.7%)			
4- ¿Cómo evalúas la metodología utilizada?	7 (53.8%)	5 (38.4%)	1 (7.6%)		
5- ¿Cómo evalúas al coordinador del foro?	12 (92.3%)	1 (7.6%)			
6- ¿Cómo evalúas el material	10	3			

entregado?	(76.9%)	(23.07%)			
------------	---------	----------	--	--	--

1- ¿Qué te gustó del foro? ¿Alguna sugerencia?

- El lugar, el tiempo, la persona que moderó.
- La participación y explicación de la moderadora.
- El conocimiento de la moderadora.
- La retroalimentación.
- Las propuestas.
- El intercambio de estrategias.
- Que la moderadora resumiera e integrara las exposiciones de cada participante.

2- ¿Qué no te gustó del foro? ¿Alguna sugerencia?

- El poco tiempo para dar opiniones al principio.
- Que en la mesa había gente con distintas profesiones, pues creo que las mesas deberían formarse con personas de la misma profesión.
- Que las propuestas se centraron mucho en el VPH.
- Que se dejó a un lado la salud mental, la cual es importante para la toma de decisiones.

3.- Con relación al foro ¿Qué cosas nuevas aprendiste?

- La existencia de varias instituciones.
- La existencia de diversos mecanismos en pro de la sociedad.
- Salud y Género.
- A vincular la promoción con la parte operativa y así alcanzar los objetivos institucionales.
- Conocimientos sobre Derechos Sexuales y Reproductivos con Perspectiva de Género.
- El trabajo de las diversas instituciones.
- La importancia del trabajo coordinado entre sociedad civil e instituciones.

Mesa 3: Prevención y Atención a la Discriminación y a la Violencia de Género.

Total de participantes: 43.

Total de evaluaciones requisitadas: 36.

	Muy bien	Bien	Regular	Mal	Muy Mal
1- ¿Qué te parecieron los objetivos de la mesa de trabajo?	24 (66.66%)	12 (33.33%)			
2- ¿Cómo te pareció la organización logística del foro?	16 (44.4%)	16 (44.44%)	4 (11.11%)		
3- ¿Cómo consideras los contenidos tratados en el foro?	17 (47.22%)	17 (47.22%)	1 (2.7%)		
4- ¿Cómo evalúas la metodología utilizada?	14 (38.8%)	15 (41.6%)	5 (13.8%)	2 (5.5%)	
5- ¿Cómo evalúas al coordinador	19	13	2 (5.5%)	2 (5.5%)	

del foro?	(52.7%)	(36.1%)			
6- ¿Cómo evaluas el material entregado?	13 (36.1%)	18 (50%)	5 (13.8%)		

1- ¿Qué te gustó del foro? ¿Alguna sugerencia?

- La sede.
- Los contenidos, el manejo de temas y la metodología.
- Enriquecimiento de ideas en los niveles municipal, estatal y federal.
- Que se nos dio espacio y tiempo para participar.
- Bien organizado.
- Las conclusiones y la participación.
- Que es a favor de las mujeres.
- La seriedad de las propuestas.
- El objeto que se pretende (el Programa Estatal para la Equidad de Género).
- Excelente moderadora.

2- ¿Qué no te gustó del foro? ¿Alguna sugerencia?

- Faltó precisión en las indicaciones.
- Faltó moderar el tiempo.
- Tiempo limitado.
- La falta de integración entre gobierno y ONG's.
- El espacio, un poco reducido.
- La metodología.
- Faltaron instituciones.

3.- Con relación al foro ¿Qué cosas nuevas aprendiste?

- Cómo aterrizar propuestas.
- Sobre la transversalidad.
- Sobre el aspecto jurídico.
- A conocer problemáticas y soluciones.
- A tomar decisiones.
- Nuevos conocimientos sobre violencia de género y discriminación.
- A elaborar propuestas.
- Que hay personas que piensan en la pluralidad.
- A conocer las acciones desarrolladas por distintas instancias de gobierno.
- Los aprendizajes colectivos.
- Que haya foro matutino y vespertino.

Mesa 4: Economía y Género.

Total de participantes: 18.

Total de evaluaciones requisitadas: 14.

	Excelente	Muy bien	Bien	Regular	Mal	Muy Mal
1- ¿Qué te parecieron los objetivos de la mesa de trabajo?	1 (7.6%)	11 (84.6%)	1 (7.6%)			
2- ¿Cómo te pareció la organización logística del foro?		12 (92.3%)	1 (7.6%)			
3- ¿Cómo consideras los contenidos tratados en el foro?	1 (7.6%)	11 (84.6%)	1 (7.6%)			
4- ¿Cómo evalúas la metodología utilizada?	11 (84.6%)	2 (15.3%)				
5- ¿Cómo evalúas al coordinador del foro?	1 (7.6%)	10 (76.2%)	2 (15.3%)			
6- ¿Cómo evalúas el material entregado?		10 (76.2%)	3 (23%)			

Nota: La celda “Excelente” fue agregada por los participantes.

1- ¿Qué te gustó del foro? ¿Alguna sugerencia?

- La participación.
- Que se visualizaron, problemas, soluciones, logros y retos.
- La metodología.
- Todo estuvo excelente.
- La habilidad y amabilidad de los moderadores y del personal.
- La temática.
- Que me tomaron en cuenta.
- Los contenidos.
- Que se dé seguimiento.

2- ¿Qué te gustó del foro? ¿Alguna sugerencia?

- El tiempo, muy ajustado.
- Todo excelente.
- Realizar con la población destinataria este tipo de ejercicios.
- Los cuadros, un poco confusos.
- Que participen más instituciones.

3.- Con relación al foro ¿Qué cosas nuevas aprendiste?

- La diversidad de las instituciones y la buena voluntad de sus representantes.
- Otras dependencias de gobierno.
- Soluciones a los problemas.
- El compromiso que se tiene para tratar estos temas.
- Nuevas opciones para mejorar.
- El cambio lo hacemos las personas.

-Programas y apoyos de dependencias de gobierno que no conocía y mecanismos de funcionamiento de algunas áreas específicas.

Mesa 5: Participación Política y Toma de Decisiones.

Total de participantes: 14.

Total de evaluaciones requisitadas: 14.

	Muy bien	Bien	Regular	Mal	Muy Mal
1- ¿Qué te parecieron los objetivos de la mesa de trabajo?	12 (80%)	3 (20%)			
2- ¿Cómo te pareció la organización logística del foro?	12 (80%)	3 (20%)			
3- ¿Cómo consideras los contenidos tratados en el foro?	11 (73.3%)	4 (26.6%)			
4- ¿Cómo evalúas la metodología utilizada?	10 (66.6%)	5 (33.3%)			
5- ¿Cómo evalúas al coordinador del foro?	13 (86.6%)	1 (6.6%)	1 (6.6%)		
6- ¿Cómo evalúas el material entregado?	7 (46.6%)	7 (46.6%)			

1- ¿Qué te gustó del foro? ¿Alguna sugerencia?

-Todo.

-La participación.

-La dinámica formada por el grupo.

-La diversidad de opiniones.

-La integración de las propuestas.

2- ¿Qué no te gustó del foro? ¿Alguna sugerencia?

-Faltó gente con nivel de toma de decisiones.

-La impuntualidad para empezar.

-Hizo falta mesas para trabajar.

-Hizo falta más tiempo para compartir ideas.

-Todo muy bien.

-El espacio, un poco incómodo.

3.- Con relación al foro ¿Qué cosas nuevas aprendiste?

-Planteamiento, desarrollo y análisis de propuestas.

-Debería haber más foros como éste.

-Qué es discriminación positiva.

-Los diversos organismos que existen.

-Sobre legislación y los objetivos que debemos lograr.

-El proceso que ha atravesado el género femenino respecto a la inclusión en la vida pública.

Mesa 6: Género y Medio Ambiente.

Total de participantes: 9.

Total de evaluaciones requisitadas: 6.

	Muy bien	Bien	Regular	Mal	Muy Mal
1- ¿Qué te parecieron los objetivos de la mesa de trabajo?	5 (83.3%)	1 (7.6%)			
2- ¿Cómo te pareció la organización logística del foro?	3 (50%)	3 (50%)			
3- ¿Cómo consideras los contenidos tratados en el foro?	5 (83.3%)	1 (7.6%)			
4- ¿Cómo evalúas la metodología utilizada?	6 (100%)				
5- ¿Cómo evalúas al coordinador del foro?	6 (100%)				
6- ¿Cómo evalúas el material entregado?	2 (33.3%)	3 (50%)	1 (7.6%)		

1- ¿Qué te gustó del foro? ¿Alguna sugerencia?

- El intercambio de experiencias.
- La posibilidad de expresar mis inquietudes.
- La participación.
- Todo muy bien.
- Fue muy claro.
- Se sistematizó de una manera muy adecuada.

2- ¿Qué no te gustó del foro? ¿Alguna sugerencia?

- Que las propuestas planteadas no sean empleadas.
- Todo excelente.
- Que algunas ideas quedaron difusas por falta de tiempo.
- Faltó un poco más de afinidad y cohesión.
- Un poco más de material.
- Se debió invitar a todas las instituciones.

3.- Con relación al foro ¿Qué cosas nuevas aprendiste?

- Conceptos de equidad de género.

- Me voy con una perspectiva diferente, conociendo la raíz de la situación, como los estereotipos que nos llenan de prejuicios.
- A dialogar más a fondo por el logro no personal sino social (a nivel Estado).
- Cómo aprovechar los recursos naturales.

CAPÍTULO TRES

DIAGNÓSTICO POR ÁREA PROGRAMÁTICA

En cinco de las seis áreas programáticas –cada una correspondiente a una mesa de trabajo-, se presentará el diagnóstico en cuatro partes. Las dos primeras hacen referencia a información estadística de los ámbitos nacional y estatal¹, mientras que la tercera parte tiene como objetivo presentar un perfil estadístico de los y las integrantes de las mesas de trabajo. La cuarta parte consta del diagnóstico cualitativo, elaborado por las personas participantes en cada una de las mesas de trabajo derivadas de los foros. La única área programática que cuenta con un diagnóstico en tres partes –el estadístico nacional, el participativo y el estadístico del perfil de participantes– es la de “Género y Medio Ambiente”.

Al respecto conviene precisar que cada mesa de trabajo estructuró sus conclusiones de manera diferente. Algunas expusieron los logros y retos a vencer en el área de su competencia, otras presentaron una combinación de necesidades detectadas y propuestas generales de solución, algunas más optaron por elaborar conjuntamente una o varias propuestas de política pública en las que señalaron sus objetivos, estrategias, líneas de acción y población destinataria. En cualquiera de los casos, las mesas tuvieron que formular sus propios diagnósticos para poder exponer sus diferentes alternativas de abordaje de las problemáticas presentadas.

3.1. Educación y Perspectiva de Género

3.1.1. Contexto nacional

Analfabetismo.

La tasa de analfabetismo de la población de 15 años y más ha continuado reduciéndose entre mujeres y hombres, principalmente porque el acceso de la población femenina y

¹ La información estadística correspondiente a cada área programática de este apartado fue elaborada y generosamente proporcionada por el Departamento de Planeación y Control de Gestión del Instituto para la Equidad de Género en Yucatán.

masculina al sistema educativo regular en el nivel básico ha alcanzado una cobertura casi universal.

Tasa de analfabetismo, 2000 y 2005 (por cada 100 habitantes.)

2000		2005	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
11.3	7.4	9.8	6.8

Educación básica.

La asistencia a la escuela primaria alcanza un 96 por ciento, prácticamente sin diferencias entre niños y niñas. Esa tasa se reduce entre la población en edad de asistir a la secundaria (13 a 15 años), tanto para mujeres como para hombres (82 por ciento), disminuyendo en los últimos años la brecha de género que se registraba a nivel secundaria. No obstante hay que destacar que de 2000 a 2005, en ambos niveles educativos, la tasa de asistencia se incrementó y se eliminó la brecha de género que se observaba en la asistencia a la secundaria.

Educación media superior y superior.

En cuanto a la educación postbásica es notoria la disminución drástica de los porcentajes de asistencia. Apenas 48 por ciento de la población de 16 a 19 años de edad asiste a la escuela; entre la población de 20 a 29 años la asistencia escolar es particularmente baja: poco más de uno de cada diez asiste a la escuela y la brecha de género persiste, a pesar del ligero incremento en la tasa de asistencia masculina y femenina de 2000 a 2005 en esas edades.

El mayor acceso a la educación, tanto de mujeres como de hombres, ha permitido que cada vez se alcancen niveles más altos de escolaridad. En 2005 se observó una mayor conclusión de la educación básica para hombres y mujeres y un incremento considerable en la proporción de la población, tanto femenina como masculina, de aquellos que han realizado al menos estudios de preparatoria o bachillerato.

Postgrado

A nivel postgrado la presencia femenina es menor que la de los hombres, pues el porcentaje de mujeres matriculadas en el año 2000 fue de 42.8 y en 2004 subió a 45.5 por ciento.

Con relación a las áreas de estudio², con excepción de las áreas de educación y humanidades, cuya matrícula está compuesta por mujeres en un 57.3 por ciento, en las demás áreas se observa una sobre-representación masculina, más marcada en las ciencias agropecuarias, ingeniería y tecnología, con porcentajes de matrícula masculina de 67.7 y 70.9 respectivamente.

3.1.2. Contexto estatal

El derecho a la educación es una de las medidas más importantes y eficaces para erradicar la discriminación por razones de sexo, es un derecho humano que incide en la calidad de vida individual, familiar y social, además de ser un elemento fundamental para un desarrollo sostenible, lograr la paz y estabilidad de cada país.

La histórica desventaja femenina en el desarrollo social se confirmó con los datos del conteo de población de 2005; pues en el ámbito educativo el analfabetismo entre la población del género femenino del estado de Yucatán mantuvo altos índices: en los grupos de edad de 20 años en adelante, por cada 100 hombres analfabetas, habían más de 100 mujeres que no saben leer ni escribir.

Es de destacar que las cifras de mujeres de 15 a 39 años variaron significativamente en el período transcurrido entre 2000 y 2005, lo que denota un mayor número de mujeres participantes en los programas de alfabetización. Pese a esto, estos esfuerzos aún no son suficientes para abatir el número de personas que no saben leer ni escribir.

También es importante no perder de vista la influencia de los estereotipos de género en la permanencia de las mujeres en las aulas, así como en la selección de las carreras universitarias. El análisis desde la perspectiva de género nos permitió identificar con claridad el impacto del pensamiento social en estas dos áreas: en la elección de las áreas de estudio de hombres, y de mujeres, en el nivel superior, donde las carreras que son preponderantemente masculinas son las ingenierías y aquellas relacionadas por la sociedad

² Incluye especialidad, maestría y doctorado.

con habilidades constructivas; mientras que la matrícula femenina se incrementa en gran medida en las carreras vinculadas con la asignación de cuidados maternos o de enseñanza, actitud que se considera instintiva en las mujeres. Sin embargo para el ciclo escolar 2006-2007, algunas carreras de carácter social y contable han pasado a ser equilibradas en cuanto a la matrícula registrada entre hombres y mujeres.

3.1.3. Perfil estadístico de participantes³

En total esta área programática convocó a 31 personas, de las cuales 26 fueron mujeres (83.87%) y 5 hombres (16.12%). De la totalidad de participantes 5 (mujeres) no contestaron los cuestionarios en los que se les solicitó información referente a perfil profesional y académico, edad y capacitación sobre género. Por lo tanto, de ellas únicamente se dispone de los datos registrados en las listas de asistencia, los cuales no cubren la totalidad de ítems contenidos en los cuestionarios.

Las instituciones gubernamentales representadas en su totalidad fueron 15, pertenecientes a los tres órdenes de gobierno: dos federales (13.33%), 7 estatales (46.66%) y 6 municipales (40%). Como es notorio, destacó en número el grupo conformado por dependencias de gobierno estatal, seguido por el de las municipales, integrado en su totalidad por las representantes municipales del Instituto para la Equidad de Género en Yucatán.

Por su parte, las instituciones educativas presentes fueron tres: una del sector privado, una del sector público y una del sector social; cada una equivalente al 33.33% del total.

En el caso de las organizaciones no gubernamentales cinco acudieron, representadas por mujeres en su totalidad.

Las frecuencias de los rangos de edad de las personas participantes varían según el sexo de asignación. El mayor número de mujeres se encuentra ubicado entre los 40 y los 50 años de edad (42.30%), en segundo y tercer lugar se hallan los grupos comprendidos entre los 20 y los 30 años (26.92%) y entre los 30 y 40 años, respectivamente (19.23%). En los

³ Concentrado de Cuestionarios y de Listas de Asistencia, Mesa Educación y Perspectiva de Género, 18-19 de Noviembre de 2008.

hombres el mayor número se concentra entre los 20 y los 30 años de edad (60%), seguido por el grupo comprendido entre los 40 y los 50 años (40%).

Con respecto al grado académico de las mujeres se encontró lo siguiente: 1 con doctorado (3.84%), 9 con maestría (34.61%), 9 con licenciatura (34.61%), 3 con bachillerato (11.53%), 1 con carrera técnica (3.84%), y 3 con secundaria (11.53%). De manera tal que predominan las mujeres con grado de maestría y de licenciatura; en segundo lugar de frecuencia las mujeres con bachillerato y estudios de secundaria⁴. En el último lugar de frecuencia están las mujeres con doctorado y con carrera técnica.

En el caso de los hombres se halló 1 con doctorado, 1 con nivel de postgrado no especificado, 2 con licenciatura y 1 con bachillerato. Es decir, en primer lugar de frecuencia están los hombres con licenciatura, seguidos por los que tienen doctorado, post-grad no especificado y bachillerato.

Si se piensa en la antigüedad de las mujeres en el puesto laboral, se encontrará que ésta abarca desde un mes hasta veintiún años, siendo el orden de frecuencia el siguiente: el 65.38% ha permanecido en el puesto actual de 0 a 5 años; el 15.38% no especificó esta información; el 11.53%, entre 5 y 10 años; y el 7.69%, entre 20 y 25 años.

Por su parte, la antigüedad de los hombres en el puesto laboral va de los dos meses a los 29 años. La frecuencia mayor –como en la muestra de mujeres-, abarca de 0 a 5 años (60%), seguida por quienes han permanecido de 20 a 25 años (20%) y por quienes no especificaron la cifra (20%).

Con respecto a la antigüedad que las mujeres tienen en la institución u organización, comprende desde un mes hasta veinticuatro años, en el siguiente orden de frecuencia: el 38.46%, entre 0 y 5 años; el 23.07%, corresponde a las que no especificaron la cifra; el 19.23%, entre 20 y 25 años; el 11.53%, entre 5 y 10 años; y el 7.69%, entre 15 y 20 años.

En el caso de los hombres, la antigüedad de servicio en la institución u organización actual va de del año y cinco meses hasta los veintinueve años. El 40% de ellos ha permanecido en la institución entre 0 y 5 años; el 20%, entre 5 y 10 años; el 20%, entre 10 y 15 años; y el 20% entre 25 y 30 años.

⁴ Las únicas mujeres de la muestra con este grado académico son las representantes municipales.

Si se aborda el perfil de puesto laboral de las mujeres de la muestra, la mayor frecuencia está dada por las representantes municipales (6, equivalente al 23.07%), la segunda mayor frecuencia corresponde a las directoras⁵ y a quienes no especificaron el dato (4, equivalente al 15.38%), y la tercera a las mujeres que expresaron desempeñar labores operativas especializadas (maestras, psicólogas, etc.), con 3 puntos, equivalente al 11.53%.

En contraste, entre los perfiles de puesto laboral de los hombres destaca el de los coordinadores, con 2 puntos, equivalente al 40%, mientras que cada uno de los demás perfiles (asesor pedagógico, profesor investigador y auxiliar operativo) representa el 20% del total.

Por último, con respecto a si los y las participantes han recibido capacitación sobre género, el 61.53 % de las mujeres respondió que sí, el 23.07% no especificó esta situación y el 15.38% contestó en forma negativa. En el caso de los hombres, el 60% respondió afirmativamente y el 40%, en forma opuesta.

3.1.4. Diagnóstico participativo⁶

Se necesita contar con instrumentos de evaluación estandarizados y validados para detectar la situación de violencia de género dentro del sistema educativo y así conocer mejor las causas de deserción de las mujeres en este sistema, lo cual frena su desarrollo.

Asimismo se debe precisar la normatividad interna de los centros educativos referente al acoso sexual y a la violencia de género, pues es necesario clarificar los procesos de denuncia y sanción al interior de los centros educativos.

Se requiere crear programas de sensibilización y capacitación para docentes, madres y padres de familia acerca de la perspectiva de género. También es menester capacitar y sensibilizar al personal docente en el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. Particularmente se recomienda difundir entre todos los actores del proceso educativo la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Para ello se propone crear comités capaces de brindar seguimiento y evaluación a dichos programas para que puedan cumplir el objetivo para el cual fueron creados, llegando

⁵ De estas 4, dos proceden de organizaciones no gubernamentales y dos del sector público.

⁶ Conclusiones Mesa de Trabajo: Educación y Perspectiva de Género, Resumen Instrumento 2, Mesa de Trabajo Educación y Perspectiva de Género, 18-19 de Noviembre de 2008.

a toda la población destinataria. Para conseguirlo es indispensable distribuir recursos económicos suficientes para solventar estos programas y capacitar al personal destinado a ellos.

El factor económico puede facilitar, dificultar o impedir a las mujeres el acceso a la educación. En consecuencia se requiere generar un mayor número de becas escolares para mujeres en situaciones especiales, tanto en escuelas públicas como privadas, para alcanzar el objetivo de que mujeres y hombres cuenten verdaderamente con las mismas oportunidades educativas.

También resulta necesario crear programas con actividades culturales y deportivas que complementen la actividad educativa, como una alternativa para niños y niñas que, de otra manera, se ven obligados a permanecer solos en el hogar durante el horario de trabajo de padres y madres.

Resulta de crucial interés resolver el problema del desempleo y la consecuente reincidencia delictiva de las mujeres que han estado en reclusión, debido en parte a la falta de preparación académica y de conocimientos sobre algún oficio. Para ello se requiere impartir de manera continua cursos y talleres de capacitación laboral para las mujeres privadas de su libertad.

Por añadidura, existe una presencia importante de mujeres monolingües o escasamente bilingües del maya-español de 15 años en adelante en situación de rezago educativo, porque por tradición cultural las figuras de autoridad de sus comunidades les prohíben asistir a las asesorías y/o presentar los exámenes de acreditación. Esta es una problemática que está siendo atendida, pero por su complejidad amerita atención y evaluación continua de los programas a cargo.

Lamentablemente, no constituyen casos aislados las prácticas discriminatorias hacia las personas pobres, analfabetas, indígenas, con discapacidad y migrantes, particularmente niñas y mujeres que no pueden recibir educación básica ni capacitación para el trabajo, en parte debido a la creencia de que el hombre debe ser el proveedor económico, y la mujer la cuidadora doméstica exclusivamente.

3.2. Salud, Derechos Reproductivos y Sexuales

3.2.1. Contexto nacional

Durante los últimos años se han registrado en el mundo importantes adelantos en materia de salud e incremento en los servicios públicos y México no ha sido la excepción; ejemplos de esto son la aplicación universal de vacunas, la disminución en los índices de desnutrición y la reducción de enfermedades infecciosas.

Sin embargo, el acceso a servicios públicos de salud no representa un beneficio generalizado para toda la población mexicana, además de que el acceso a servicios privados resulta muy difícil. En el periodo 2000-2005 se observa una disminución de la población no derechohabiente de servicios de salud, explicable en gran parte por la creación del Seguro Popular, que concentra a 15 por ciento de la población derechohabiente.⁷

El incremento de población derechohabiente de servicios de salud ha beneficiado tanto a hombres como a mujeres, y las diferencias por sexo en el periodo considerado se han mantenido bajas. En 2000, 39.6 por ciento de los hombres y 40.7 por ciento de las mujeres mexicanas eran derechohabientes de servicios de salud; estas cifras se incrementaron en 2005 a 46.1 y 47.7 por ciento respectivamente.

Uno de los objetivos específicos de la Plataforma de Acción de Beijing es aumentar los recursos y supervisar el seguimiento de la salud de las mujeres, así como fomentar el acceso de la mujer durante toda su vida a servicios de atención a la salud y a información y servicios conexos adecuados, de bajo costo y de buena calidad.

Asimismo, entre las recomendaciones de la CEDAW está la ampliación de la cobertura de los servicios de salud, en particular la atención de la salud reproductiva y los servicios de planificación de la familia.

En México las diferentes instituciones públicas de salud han dado respuesta a esta demanda, sin embargo existen graves problemas de salud pública de los cuales se derivan

⁷ En 2002 se tenían 295,513 familias inscritas en el Programa de Seguro Popular de Salud; para junio de 2005 ya se habían inscrito 3,555,977 familias alcanzando la cifra de 5,186,227 en diciembre de 2006. (Presidencia de la República, 2006).

recomendaciones de la CEDAW y objetivos de las diferentes Convenciones Internacionales.

La mortalidad materna revela algunas de las más profundas inequidades en las condiciones de vida.

Los datos de mortalidad materna, si bien muestran también un descenso, no dejan de representar un problema prioritario y una llamada de atención para reforzar la atención de las mujeres embarazadas durante el embarazo, parto y puerperio. Los datos de la Secretaría de Salud indican que en el período 2000-2004 se logró evitar 566 muertes maternas, registrando una tasa de mortalidad materna de 6.3 muertes por 10 mil nacidos vivos en 2004 (SSA, 2005), esta cifra disminuyó a 6.2 en 2005 mostrando el importante descenso en el periodo 2000-2005, pues la presentada en 2000 fue de 7.3 muertes por 10 mil nacidos vivos. Para el 2006 la tasa disminuyó a 6.0 según datos de Presidencia de la República.⁸

Las principales causas de muerte materna en 2005 fueron, en primer lugar, la edema proteinuria, trastornos hipertensivos en el embarazo, complicaciones durante el parto y puerperio (toxemia), que en conjunto representaron 29.5 por ciento de las muertes y las hemorragias obstétricas (25.5 por ciento).

Para reducir la mortalidad materna es imperante realizar acciones preventivas como garantizar una buena alimentación y vigilar los posibles factores de riesgo y acceso a atención rápida y eficaz.

En los últimos años han aumentado de manera importante los trastornos neuropsiquiátricos⁹, los cuales ocupan el quinto lugar como carga de enfermedad al considerar indicadores de muerte prematura y días vividos con discapacidad. Cuatro de los padecimientos más discapacitantes son: esquizofrenia, depresión, obsesión-compulsión y alcoholismo, en ambos sexos.

Datos de la Encuesta Nacional de Epidemiología Psiquiátrica (ENEP) aplicada en 2003 señalan que:

- Una de cada cinco personas presenta al menos un trastorno mental en su vida.

⁸ Panorama de la salud mental en las mujeres y los hombres mexicanos. Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2006.

⁹ Panorama de la salud mental en las mujeres y los hombres mexicanos. Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2006.

- 13.9 por ciento refirió haber padecido alguno de los trastornos mentales durante el año previo a la Encuesta.
- Los hombres presentan prevalencias más altas de cualquier trastorno que las mujeres (30.4 contra 27.1 por ciento) si se pregunta por “alguna vez en su vida”.
- Cuando se pregunta por los últimos 12 meses, las mujeres tienen prevalencias más elevadas (14.8 contra 12.9 por ciento en los hombres).
- Los trastornos afectivos y de ansiedad son más frecuentes para las mujeres, mientras que los trastornos por uso de sustancias son más frecuentes para los hombres.
- Los trastornos más comunes sufridos por las mujeres adultas “alguna vez en la vida” fueron: las fobias específicas (7.1 por ciento), trastornos de conducta (6.1), dependencia al alcohol (5.9), fobia social (4.7) y episodios depresivos mayores (3.3 por ciento).
- Los trastornos más comunes entre los hombres adultos fueron: la dependencia al alcohol, los trastornos de conducta y el abuso de alcohol sin dependencia.
- La ansiedad de separación y el trastorno de atención se inician, en promedio, entre los cinco y seis años de edad.

3.2.2. Contexto estatal

En el ámbito de la salud de las yucatecas y los yucatecos, en términos generales, más del 50% de la población tanto masculina como femenina es derechohabiente de alguna institución de salud pública o privada.

Para el año 2005 las tres primeras causas de muerte para las mujeres en Yucatán fueron, en primer lugar, la diabetes mellitus con el 23.3% de las defunciones totales, seguido de las enfermedades isquémicas del corazón con el 22.2% y en tercer lugar las enfermedades cerebro-vasculares con el 10.6%.

Por otro lado, el cáncer cérvico-uterino y el de mama representan un grave problema de salud entre las mujeres, ya que a nivel nacional constituyen la segunda causa de muerte de las mujeres entre los 15 a 29 años, y la primera entre aquellas de 30 a 59 años.

En Yucatán, al 2005, la tasa de mortalidad por cáncer cérvico-uterino fue de 13 mujeres por cada 100,000, cifra que se encuentra por arriba de la media nacional (diez por

cada 100 mil) y nos coloca como el cuarto estado con la mayor incidencia en esta enfermedad.

De igual forma, la tasa de mortalidad por cáncer de mama fue de 6 mujeres por cada 100,000, cifra por debajo de la media nacional (diez por cada 100 mil); esto coloca al estado de Yucatán entre los estados con la menor incidencia en este padecimiento (lugar número 29).

3.2.3. Perfil estadístico de participantes¹⁰

A esta área programática se incorporó un total de 17 personas, de las cuales 14 fueron mujeres (82.35%) y 3 hombres (17.64%). Del total de participantes 3 mujeres no contestaron los cuestionarios.

Nueve instituciones gubernamentales se hicieron presentes: dos del orden federal (22.22%), cinco del estatal (55.55%) y dos del municipal (22.22%). Es decir, predominaron las dependencias del gobierno estatal.

Únicamente dos organizaciones no gubernamentales participaron en esta área, las cuales estuvieron representadas por mujeres dirigentes de asociaciones que apoyan a los migrantes yucatecos.

Los rangos de edad de las mujeres participantes están distribuidos por frecuencia descendente de la siguiente manera: el 28.57% tiene entre 20 y 25 años de edad; el 21.42% entre 25 y 30 años y entre 45 y 50 años; el 14.28% entre 50 y 55 años; y el 7.14% entre 35 y 40 años y entre 40 y 45 años.

A su vez la muestra masculina quedó distribuida en los siguientes rangos de edad: 20 y 25 años, 40 y 45 años, y quienes no especificaron su edad, cada uno representando un 33.33%.

Con respecto al grado académico de las mujeres, predominan las que cuentan con licenciatura (64.28%), seguidas por las que cuentan con secundaria (14.28%) y por último

¹⁰ Concentrado de Cuestionarios y de Listas de Asistencia, Mesa Salud, Derechos Sexuales y Reproductivos, 18-19 de Noviembre de 2008.

las que cuentan con postgrado no especificado, maestría y primaria, pues cada una de éstas representa el 7.14%.¹¹

En la muestra masculina todos cuentan con educación superior: uno con postgrado (33.33%) y dos con licenciatura (66.66%).

La antigüedad laboral de las mujeres en sus puestos actuales presenta cifras individualizadas al 100%, que abarcan desde los dos meses hasta los diecisiete años. El mayor número está concentrado en el rango de uno a dos años de antigüedad laboral, el cual incorpora al 35.71% de las mujeres, seguido por las que han permanecido más de dos años y hasta cuatro y por las que no especificaron este dato (cada una, con un 21.42%), luego por las que llevan en su puesto menos de un año (14.28%) y finalmente las que cuentan con más de cuatro años desempeñándolo (7.14%).

La muestra de hombres refleja una reciente incorporación a sus puestos actuales de trabajo, porque el rango va de los tres meses al año con tres meses, cada uno equivalente al 33.33%.

La antigüedad laboral de las mujeres en su institución u organización comprende en la muestra desde los tres meses hasta los 25 años. Por grupos, las frecuencias se presentan en el siguiente orden descendente: el 50% corresponde a las mujeres con una antigüedad laboral de 0 a 2 años; el 21.42% a las que no especificaron este dato; el 14.28% a las que cuentan con más de dos y hasta cuatro años; y por último el 7.14% a las que cuentan con más de cuatro y hasta seis años y a las que tienen más de veinticuatro y hasta veintiséis años de antigüedad laboral.

La antigüedad de servicio en la institución u organización, en el caso de los hombres, se ubica desde el año y tres meses hasta los tres años, más un caso en el que un participante no registró esta información. Cada una de las tres posibilidades representa el 33.33%.

En la muestra femenina, con respecto al perfil de puesto laboral, destacan las que desempeñan labores operativas especializadas (psicólogas y trabajadoras sociales), con un

¹¹ Las únicas mujeres de la muestra con estudios máximos de primaria y secundaria son las representantes municipales.

porcentaje del 42.85. En segundo lugar las mujeres con puestos directivos¹², las cuales constituyen el 14.28% del total; y en tercer lugar, las subdirectoradas, responsables de departamento, coordinadoras, mandos medios no especificados y las representantes municipales, cada una constituyendo el 7.14%.

Muy diferente resulta el perfil de la muestra masculina, pues el 66.66% corresponde a los jefes de departamento, y el 33.33% al personal operativo especializado (en psicología).

Finalmente, al retomar la información referente a la capacitación sobre género, el 57.14% de las mujeres expresó haberla recibido, el 21.42% manifestó lo contrario y el 21.42% de ellas no especificó este dato. En el caso de los hombres, el 66.66% respondió afirmativamente y el 33.33% negativamente.

3.2.4. Diagnóstico participativo

Durante las sesiones de actividades del foro, dicha mesa de trabajo identificó los siguientes problemas:¹³

- Persistencia y elevada incidencia de Enfermedades de Transmisión Sexual entre las mujeres de Yucatán.

- La violencia contra las mujeres representa un problema de salud pública, que para combatirse adecuadamente requiere de la multiplicación y conjunción de esfuerzos institucionales y de la sociedad civil.

- Falta de información en la sociedad sobre el Virus del Papiloma Humano, lo cual ha posibilitado su propagación entre las mujeres.

- La presencia de estereotipos de género en la sociedad, como un factor que dificulta las acciones de prevención en salud sexual y reproductiva.

- Desconocimiento de los prestadores de los servicios de salud del significado de la perspectiva de género y su aplicabilidad tomando en cuenta las diferencias de la población destinataria (mujeres y hombres) en programas de prevención y atención a la salud.

¹² Sin embargo, esta cifra sólo aplica para las representantes de organizaciones no gubernamentales.

¹³ Conclusiones Mesa de Trabajo: Salud, Derechos Reproductivos y Sexuales, Resumen Instrumento 2, Mesa Salud, Derechos Reproductivos y Sexuales, 18-19 de Noviembre de 2008.

-Desconocimiento de información sobre Enfermedades de Transmisión Sexual, VIH y Virus del Papiloma Humano en adolescentes en conflicto con la ley, lo cual dificulta su prevención y facilita su expansión.

-Desconocimiento del personal del Centro Especializado en la Aplicación de Medidas para Adolescentes (CEAMA) sobre el tema de la equidad de género y sus repercusiones en el cuidado de la salud sexual y reproductiva de los y las jóvenes en conflicto con la ley.

-Escasez de servicios sobre salud sexual y reproductiva para adolescentes en clínicas y centros de salud, siendo ésta una población demandante y necesitada de servicios de metodología anticonceptiva y de prevención y atención de Enfermedades de Transmisión Sexual.

3.3. Prevención y Atención a la Discriminación y a la Violencia de Género

3.3.1. Contexto nacional

La violencia de género –violencia contra las mujeres- es un tema que fue incluido en las últimas décadas dentro de la agenda internacional de los derechos humanos, particularmente en lo que respecta a la violencia familiar; sin embargo, aunque la violencia familiar presenta cifras alarmantes a nivel nacional y mundial, lo cierto es que no se trata de la única modalidad de violencia de género que vulnera los derechos fundamentales de las personas, ya que también se puede configurar como violencia aquella que es de tipo institucional, la violencia comunitaria, la violencia laboral y docente, y la recientemente reconocida legalmente, violencia feminicida.

Se ha dicho que la violencia contra la mujer en México puede describirse como la punta de un iceberg que oculta bajo la superficie problemas sistémicos más complejos que sólo pueden entenderse en un contexto donde, por un lado, persiste una desigualdad de género arraigada en la sociedad y, por el otro, un sistema jurídico y de gobierno dividido en varios niveles que no responde con eficacia a los delitos de violencia, incluida la violencia de género.

El reconocimiento que hace la comunidad internacional a la inevitable realidad de la violencia de género como un asunto de relevancia que debe ser incorporado en las agendas nacionales gubernamentales de los países en el mundo, dio paso a nuevos documentos e instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos.

Esto motivó que el Estado Mexicano asumiera compromisos relacionados con la erradicación de la violencia contra la mujer a través de la suscripción de instrumentos internacionales como el documento de *las Estrategias y Medidas Prácticas Modelo para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer en el Campo de la Prevención del Delito y la Justicia Penal (ONU, 1997)*, donde se propone a los Estados Parte garantizar la reparación legal de toda desigualdad o forma de discriminación a la que tenga que hacer frente la mujer al tratar de obtener acceso a la justicia, sobretodo con respecto a los actos de violencia; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo; y por supuesto la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*, mejor conocida como la “*Convención de Belém Do Pará*” (OEA,1994), donde se establece una definición precisa de la violencia contra la mujer entendiendo ésta como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.¹⁴

Bajo el amparo de éstos y otros compromisos internacionales, el gobierno mexicano ha adoptado una serie de medidas en el país para mejorar las condiciones de vida de las mujeres, entre las que se encuentran las emisiones de *la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, que tutelan diversos derechos humanos de las mujeres.

Por otra parte, es importante saber que pese a que la violencia de género se considera un problema social de grandes dimensiones que debe ser atendido desde una perspectiva integral, en México se ha venido trabajando bajo una descentralización de funciones estatales, que sin duda nos ofrece valiosas ventajas desde el punto de vista de gobierno democrático e incluyente, pero también propicia que las autoridades federales y

¹⁴ Compilación de los principales instrumentos internacionales sobre derechos humanos de las mujeres. Instituto Nacional de las Mujeres. Tercera edición. México, 2006. pag. 101.

locales desperdicien tiempo, recursos y esfuerzos en materia de seguridad pública y de procuración de justicia, representando un obstáculo para el cumplimiento eficaz de las obligaciones internacionales de México, sobre todo las referidas a la violencia contra la mujer.¹⁵

3.3.2. Contexto estatal.

En marzo del 2008 se aprobó la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán, que tiene por objeto prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como establecer los principios y criterios con perspectiva de género que orienten las políticas públicas, instrumentos y mecanismos para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar en el Estado.

En concordancia con esta norma se encuentra instalado el Sistema Estatal para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, el cual tiene su razón en la instrumentación de políticas y programas de evaluación, así como la coordinación de las acciones relativas a la prevención, asistencia, tratamiento, sanción y erradicación de la violencia física, psicológica, económica, patrimonial e institucional contra las mujeres, de conformidad con el Programa Estatal.

Según la ENDIREH 2006:

- ❖ 34 de cada 100 mujeres de 15 años y más casadas o unidas han sufrido cuando menos de un incidente de violencia por parte de su pareja en los 12 meses anteriores al levantamiento de la encuesta.
- ❖ 41 de cada 100 mujeres de 15 años y más casadas o unidas han sufrido de algún incidente de violencia por parte de su pareja a lo largo de su relación.

Según el tipo de violencia que las mujeres experimentaron en los 12 meses anteriores al levantamiento de la encuesta:

¹⁵ Yakin Ertürk. Integración de los Derechos Humanos de la Mujer y la Perspectiva de Género: La Violencia contra la Mujer. Informe de la Relatora Especial sobre la Violencia contra la Mujer, sus causas y consecuencias. Secretaría de Relaciones Exteriores, 2006.

- 77 de cada 100 mujeres de 15 años y más casadas o unidas, han sufrido de algún tipo de violencia emocional.
- 56 de cada 100 mujeres de 15 años y más casadas o unidas, han sufrido de algún tipo de violencia económica.
- 25 de cada 100 mujeres de 15 años y más casadas o unidas, han sufrido de algún tipo de violencia física.
- 16 de cada 100 mujeres de 15 años y más casadas o unidas, han sufrido de algún tipo de violencia sexual.

En lo concerniente a las mujeres de 15 años y más casadas o unidas que han sido violentadas a lo largo de su relación, tenemos que:

- 82 de cada 100 han sufrido de algún tipo de violencia emocional.
- 59 de cada 100 han sufrido de algún tipo de violencia económica.
- 49 de cada 100 han sufrido de algún tipo de violencia física.
- 18 de cada 100 han sufrido de algún tipo de violencia sexual.

Pese a que las manifestaciones de violencia física y sexual son inferiores (en términos relativos), debemos considerar que ambas son intrínsecamente graves y poco atribuibles a la subjetividad de quienes la sufren. No se debe en ningún caso calificar su trascendencia en función de los números, ya que la integridad física de las personas que padecen este tipo de violencia, puede estar gravemente comprometida.

Los datos nos dan una radiografía de los hogares yucatecos, en los que existen dinámicas difíciles y complejas, con sufrimiento no sólo de los componentes de la pareja, sino muchas veces también de los hijos y/o familiares.

Por lo tanto es totalmente necesario que la puesta en marcha de políticas públicas que promuevan la equidad de género contemple todas las aristas que el problema plantea. Es importante partir de diagnósticos objetivos que reflejen en toda su magnitud la situación actual.

3.3.3. Perfil estadístico de participantes¹⁶

El total de personas asistentes a esta mesa fue de 43, de las cuales 40 fueron mujeres (93.02 %). De hecho ésta constituyó el área con mayor demanda.

Las instituciones gubernamentales presentes fueron 35. De éstas el 60% estuvo conformado por instancias municipales –en este caso, las representantes municipales-, el 28% por dependencias del gobierno estatal y el 11.42% por entidades públicas federales. Únicamente acudió una representante de una organización no gubernamental.

Con respecto al grado académico de las mujeres, la mayor frecuencia se concentró en las que tienen nivel de licenciatura (47.5%). En orden descendente, los demás porcentajes de frecuencia son: 15% (secundaria), 10% (bachillerato), 7.5% (primaria, comercial y maestría), y 5% (no especificado).¹⁷

En el caso de los hombres, el 66.66% de la muestra concluyó estudios de licenciatura y el 33.33% de maestría.

Los rangos de edad de las participantes se distribuyeron de la siguiente manera: el primer lugar (30%) correspondió a las mujeres con edades entre los 35 y los 40 años, el segundo lugar (22.5%) a las mujeres con edades entre los 20 y 25 años, el tercer lugar (17.5%) a las mujeres con edades entre los 40 y 45 años, el cuarto lugar (12.5%) a las mujeres con edades entre los 30 y los 35 años, en quinto lugar (5%) a las mujeres con edades entre los 25 y 30 años, entre los 45 y los 50 años, y entre los 55 y los 60 años de edad. En último lugar (2.5%) están las mujeres entre 15 y 20 años de edad.

Los hombres únicamente estuvieron ubicados en dos rangos de edad: el 66.66% entre los 20 y 25 años y el 33.33% perteneciente a los hombres que no especificaron este dato.

La antigüedad de las mujeres en sus puestos actuales de trabajo abarca desde un mes hasta los trece años. La mayor frecuencia se concentra en el rango de los 0 a los 5 años

¹⁶ Concentrado de Cuestionarios y de Listas de Asistencia, Mesa Prevención y Atención a la Discriminación y a la Violencia de Género, 18-19 de Noviembre de 2008.

¹⁷ Como en los casos anteriores, las únicas mujeres de la muestra con estudios de primaria, secundaria y carrera comercial son las representantes municipales.

(75%), seguida por el estrato constituido por las que no especificaron (12%); el de los 5 y 10 años (7.5%); y el de los 10 y 15 años (5%).

En contraste, el 100% de los hombres se colocó en el rango de edad comprendido entre los 0 y 5 años de antigüedad en el puesto laboral.

La antigüedad de las mujeres en sus instituciones u organizaciones comprende desde un mes hasta veintisiete años de servicio. La mayor frecuencia (70%) se da en el rango constituido por los 0 y 5 años. En orden descendente la distribución es la siguiente: el 12.5% corresponde a las mujeres que no especificaron la información, el 10% a las comprendidas entre los 10 y 15 años, el 5% a las ubicadas entre los 5 y 10 años y el 2.5% a las posicionadas entre los 25 y 30 años de servicio.

En la muestra masculina el 100% de los participantes tiene una antigüedad laboral comprendida entre los 0 y 5 años de servicio.

Con respecto al perfil de puesto laboral, el 50% de las mujeres está constituido por las representantes municipales, el 22.5% por personal operativo especializado (licenciadas en derecho, psicólogas, trabajadoras sociales, etc.), el 10% por coordinadoras, el 7.5% por capacitadoras, el 5% por jefas de departamento y el 2.5% por las que no especificaron esta información.

El 66.66% de la muestra masculina está conformado por jefes de departamento, mientras que el 33.33% corresponde a los que se desempeñan como capacitadores.

Acerca del perfil sobre capacitación en género, el 67.5% de las mujeres reportó haber recibido cursos o talleres sobre el tema, el 17.5% respondió negativamente y el 15% no especificó esta cuestión. Por su parte, el 100% de los hombres afirmó haber tomado esta capacitación.

3.3.4. Diagnóstico participativo

Para la mesa de trabajo los principales problemas en materia de violencia de género y discriminación en Yucatán son los siguientes:¹⁸

- No existe atención a la maternidad de manera integral.
- No existen mecanismos en las dependencias federales para presentar quejas en casos de violencia laboral.
- La percepción en varios sectores sociales de que la violencia de género es un fenómeno normal.
- Invisibilización de la violencia como un problema de salud pública.
- Ausencia de información estadística específica en torno a la violencia de género, pues los únicos datos disponibles hacen referencia a mujeres unidas en pareja.
- Falta de acciones que atiendan las necesidades laborales de las personas de la tercera edad.
- Ausencia de articulación sobre perspectiva de género entre los diferentes programas y proyectos que otorga el gobierno federal.
- Falta de atención del sector salud en zonas indígenas con problemas de salud sexual y reproductiva y de violencia de género.
- Deficiente articulación de políticas públicas de combate a la violencia de género en zonas indígenas.
- Falta de sensibilización de servidores/as públicos/as directivos y operativos en la atención al sector femenino indígena.
- Elevada incidencia de actos de violencia de género contra mujeres indígenas mayas, incluyendo los de discriminación.
- Carencias en el proceso de incorporación de la transversalización de la perspectiva de género al interior de instituciones cuya destinataria es la población indígena.
- Falta de respaldo por parte de autoridades municipales a las tareas realizadas por las representantes del Instituto para la Equidad de Género en Yucatán, parcialmente

¹⁸ Conclusiones Mesa de Trabajo: Prevención y Atención a la Discriminación y a la Violencia de Género, Resumen Instrumento 2, Mesa Prevención y Atención a la Discriminación y a la Violencia de Género, 18-19 de Noviembre de 2008.

explicable por la ausencia de capacitación y sensibilización de los servidores públicos de diversos ayuntamientos del Estado.

-Alta prevalencia de la Violencia de Género (física, psicológica, sexual y económica) en los municipios atendidos por las representantes del Instituto para la Equidad de Género en Yucatán, aunada a la carencia de sensibilidad y de oportunidad de atención brindada por los jueces de paz a las mujeres en situación de violencia.

-No existe equidad de género en los cargos directivos otorgados en la administración pública, a la par que persiste la discriminación contra las mujeres en el acceso al mercado laboral.

-No se aplican herramientas de perspectiva de género en el diseño y la aplicación de proyectos de capacitación para servidores/as públicos/as en diversas dependencias del Estado de Yucatán.

3.4. Economía y Género

3.4.1. Contexto nacional

La contribución de las mujeres al presupuesto del hogar ha aumentado en gran medida, esto se debe básicamente a su incorporación al mercado de trabajo y a las crecientes demandas para satisfacer las necesidades básicas para la reproducción de los hogares. En el 65.1 por ciento de los hogares se incluía la aportación económica de al menos una mujer durante el año 2005. Dentro de estos hogares, el 51.6 por ciento de las mujeres aportaba el ingreso principal y el 14.8 proporcionaba el único ingreso.

En el 2000, 36.4 de cada cien mujeres de 12 años y más participaba en la actividad económica. Este indicador se mantuvo constante hasta 2004 cuando alcanzó 37.5 mujeres de cada cien de 12 años y más. En 2005 se observó un incremento debido a un cambio de definición que obedece a la adopción de los criterios utilizados en la OCDE, organización de la que México es miembro. Esta definición considera a la población económicamente activa sólo a partir de los 14 años , por tanto las tasas de actividad económica de los años anteriores no son estrictamente comparables con las estimadas a partir de 2005. Con la

nueva definición en 2006, 40.7 mujeres de 14 años y más de cada cien participaba en alguna actividad económica y 78.7 hombres de cada cien.

3.4.2. Contexto estatal

El incremento en la participación económica de las mujeres se ha acompañado de una insuficiente oferta de empleos, lo que ha resultado en un porcentaje importante de mujeres desocupadas, situación que se da en menor medida entre los hombres.

Para el caso estatal, del total de mujeres en edad productiva (14 años y más) 48 de cada 100 se encontraban desempeñando alguna actividad económica¹⁹; aunado a esta cifra, es importante mencionar que también 38 de cada 100 mujeres en edad productiva no participaban en actividades económicas por concentrarse en los quehaceres del hogar.

La participación femenina en las actividades productivas del Estado, se ve reflejada en su incursión en todos los sectores económicos: La población femenina económicamente activa ocupada se concentra en el sector terciario (71.5%), le sigue en importancia la participación en el sector secundario (25.6%) y es importante el porcentaje de participación de las mujeres en las actividades del sector primario (2.7%).

En 2002 los hombres dedicaban, en promedio, 7.4 horas semanales al trabajo doméstico, mientras que las mujeres dedicaban 37.1 en promedio a la misma actividad. En cuanto a las horas dedicadas al cuidado de los niños, los hombres muestran como promedio semanal 2.4 horas mientras que las mujeres dedican a esta actividad 7.1 en promedio.

Lo anterior da cuenta de que la contribución de hombres y mujeres al trabajo tanto doméstico como extra-doméstico aún dista mucho de la equidad, a pesar de que la participación masculina ha aumentado su contribución al trabajo doméstico.

La población femenina económicamente activa ocupada, por lo general se encuentra desempeñando largas jornadas labores, mal remuneradas y sin prestaciones sociales.

En lo concerniente al acceso a guarderías, 8 de cada 10 mujeres yucatecas remuneradas no contaban con acceso a dicho servicio.

¹⁹ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Segundo trimestre del 2008. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

3.4.3. Perfil estadístico de participantes²⁰

Se incorporó a las actividades un total de 18 personas, de las cuales 17 fueron mujeres (94.44%).

No participó organización no gubernamental alguna, pero sí una institución educativa del sector social.

El total de instituciones gubernamentales asistentes fue de 14. De éstas el 42.85% estuvo conformado por instancias del gobierno federal, el 35.71% por dependencias del gobierno estatal y el 21.42% por entidades municipales (las representantes municipales).

Con respecto al grado educativo de las mujeres, el 47% reportó haber acreditado estudios de licenciatura, el 23.52% de maestría, el 11.74% de secundaria, carrera comercial y carrera técnica; y el 5.88% de ellas no especificó esta información.²¹

El único integrante de la muestra masculina externó haber acreditado el grado de licenciatura.

Los rangos de edad con mayor frecuencia (29.41%) corresponden a las mujeres comprendidas entre los 30 y 35 años y entre los 35 y 40 años. El 11.74% pertenece a las ubicadas entre los 50 y 55 y entre los 55 y 60 años de edad. Por último el 5.88% correspondió a las mujeres entre 20 y 25 años, 40 y 45 años y de 45 a 50 años de edad. El único hombre del conjunto se posicionó en el estrato entre los 30 y 35 años de edad.

La antigüedad de las mujeres en sus puestos de trabajo actuales va de los dos meses a los veinte años. El 82.35% de la muestra tiene entre 0 y 5 años en ellos; el 5.88% corresponde a las mujeres con antigüedades entre los 5 y 10 años, 10 y 15 años, y de los 15 a los 20 años. El 100% de la muestra masculina tiene una antigüedad en el puesto de 0 a 5 años.

La antigüedad de las mujeres en las instituciones donde desempeñan sus servicios comprende de los dos meses a los veintisiete años. De ellas, el 52.94% ha permanecido de

²⁰ Concentrado de Cuestionarios y de Listas de Asistencia. Mesa Economía y Género, 20-21 de Noviembre de 2008.

²¹ Las únicas mujeres cuyo nivel máximo de estudios es el de secundaria y/o de carrera comercial, son las representantes municipales.

los 0 a 5 años; el 17.64% de 5 a 10 años; y el 5.88% de 10 a 15 años, de 15 a 20 años, de 20 a 25 años, de 25 a 30 años, y de rango de edad no especificado. Por su parte, el representante masculino no proporcionó su antigüedad institucional.

El perfil de puesto de las mujeres está dominado por las coordinadoras (41.17%), seguido por las que desempeñan funciones operativas especializadas (23.52%), por las representantes municipales (11.74%) y por las jefas de unidad (5.88%).

Acercas de la capacitación sobre temas de género, el 88.23% de las mujeres reportó haberla recibido, mientras que el 11.76% respondió negativamente. El 100% de la muestra masculina indicó haberse capacitado en el tema.

3.4.4. Diagnóstico participativo

En el caso particular de esta mesa de trabajo el grupo dividió su diagnóstico en dos partes: logros y retos. Con respecto a los primeros destacan los siguientes:²²

- Capacitación en perspectiva de género a docentes y servidores/as públicos/as.
- Un mayor conocimiento de la sociedad acerca de la perspectiva de género.
- Compromiso de algunas autoridades en torno a difundir acciones enmarcadas desde la perspectiva de género.
- Inserción de la mujer en áreas laborales tradicionalmente consideradas como masculinas.

Algunos de los retos distinguidos por la mesa, necesarios de atenderse en materia de economía y género, son:

- Adecuación de programas de fomento económico a la situación real de hombres y mujeres.
- Descentralización de la actividad económica hacia otros municipios y comunidades.
- Continuidad de programas y proyectos económicos que han probado su éxito.

²² Conclusiones Mesa de Trabajo: Economía y Género, Resumen Instrumento 2, Mesa Economía y Género, 20-21 de Noviembre de 2008.

-Selección de personal competente mediante procesos de reclutamiento no discriminatorios para las mujeres.

-Creación de más espacios laborales y áreas de oportunidad para las mujeres.

-Sensibilización a empleadores/as y población en general sobre la perspectiva de género y su vinculación con la economía.

-Incremento del presupuesto salarial para mejorar el nivel de ingreso y calidad de vida.

-Motivación a las mujeres a tener iniciativa empresarial.

-Asesoría adecuada y oportuna a mujeres sobre la solicitud e implantación de proyectos empresariales.

-Generación de más empleos y mejor remunerados, principalmente, para mujeres.

-Cambio de actitud con respecto al aprendizaje de oficios de una visión recreativa a una productiva.

-Capacitación para las mujeres en actividades poco comunes en el sector femenino. Es decir, desplazar el esquema tradicional que las visualiza desempeñando tareas como costura, bordado, etc., hacia actividades diferentes que se tienen encasilladas como sólo para hombres.

-Fomento en los/las empleados/as del conocimiento de sus derechos laborales y del interés de los/as empleadores/as en darlos a conocer.

-Superación de la marginalidad de las mujeres privadas de su libertad, quienes en ausencia de conocimientos para desempeñarse laboralmente, enfrentan grandes dificultades para su readaptación y reinserción social al momento de ser liberadas.

-Abatimiento de la histórica desventaja laboral y educativa de las mujeres con respecto de los hombres.

-Creación y consolidación de instituciones que protejan los derechos de los trabajadores, sobre todo de las mujeres

3.5. Participación Política y Toma de Decisiones

3.5.1. Contexto nacional

La participación de las mujeres en todos los ámbitos del desarrollo de nuestra sociedad es cada vez más notoria y significativa. No cabe duda que la población femenina se ha incorporado a la dinámica social, tal como lo reflejan las estadísticas de participación económica y la presencia de mujeres en puestos de elección popular, así como su desempeño en posiciones de alto nivel y toma de decisiones; sin embargo y pese a los logros alcanzados aún hay mucho camino por recorrer para alcanzar la equidad en todos los aspectos de la vida y del desarrollo

La incorporación de las mujeres en el ámbito de la política y la toma de decisiones ha avanzado muy lentamente; por ejemplo, la composición por sexo de las diferentes legislaturas que han integrado el Congreso de la Unión así lo demuestra. Actualmente la participación femenina en ambas cámaras es inferior a 23 por ciento: en la Cámara de Senadores representan 18.0 por ciento y en la Cámara de Diputados 22.6 por ciento. Situación semejante se da en las legislaturas locales donde las mujeres constituyen 20.3 por ciento. Estas cifras aún están muy alejadas de la cuota de 30 por ciento recomendada por organismos internacionales.

En los poderes locales, representados por las presidencias municipales que son las instancias de gobierno de mayor cercanía con la población, la participación de las mujeres es mínima: en enero de 2007 era de sólo 3.4 por ciento. En la jerarquía de síndicos y regidores, en ese mismo año, representaban 12.6 y 27.4 por ciento respectivamente.

La participación femenina dentro de la función pública en mandos medios y altos es menor que la representación de las mujeres en la población económicamente activa, ya que apenas alcanzan 27.4 por ciento y sigue concentrándose en los niveles de más baja jerarquía (subdirectorías, jefas de departamento, enlaces y homólogos y asesores). Por el contrario, el predominio masculino en las jerarquías superiores es contundente (INMUJERES, 2006).

3.5.2. Contexto estatal

Al año 2007, del total de puestos de elección popular del Estado de Yucatán, el 27.4% era ocupado por una mujer. Haciendo un análisis a detalle, la composición de los puestos indica que estos cuentan con una participación femenina de 25% a 33%, siendo las diputaciones a nivel estatal y las senadurías los puestos en donde se registran los porcentajes más altos de participación de la mujer.

Puestos de elección popular	2007		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	795	577	218
Regidores/as	759	551	208
Diputados/as a nivel federal	8	6	2
Diputados/as a nivel estatal	25	18	7
Senadores/as	3	2	1

Fuente: Gobierno del estado de Yucatán administración pública 2007-2012. Primer informe de Gobierno, Indicadores de desarrollo.

El índice de feminización de la administración pública estatal nos indica que por cada 100 hombres que laboran en este sector hay 28 mujeres. A su vez las mujeres ocupan el 14.5% de los puestos con un nivel alto de mando; en el nivel de mando medio, el porcentaje aumenta, siendo este de 25.7%.

Administración pública estatal	2007		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	685	535	150
Mandos altos	234	200	34
Mandos medios	451	335	116

Fuente: Gobierno del estado de Yucatán administración pública 2007-2012. Primer informe de Gobierno, Indicadores de desarrollo.

En términos globales, la participación política de las mujeres en cargos de elección popular en el Estado ha ido en aumento: al año 2000, únicamente el 6.6% de presidencias municipales estaban a cargo de mujeres, cifra que para el 2008 cambia a más del doble, estando muy por arriba de la media nacional que es de 4.2% para el mismo año.

Porcentaje de presidentas municipales		
	2000	2008
Nacional	3.5	4.2
Yucatán	6.6	14.2

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de SEGOB-CEDEMUN, Sistema Nacional de Información Municipal enero 2000.

Inmujeres, Cálculos a partir de INAFED, Sistema Nacional de Información Municipal. Versión 7.0 información al 5 de marzo de 2008. Asamblea Legislativa del Distrito Federal, 17 de abril de 2008.

Pese a lo alentador de estas cifras, aún falta mucho por hacer para lograr una representación significativa de las mujeres en la toma de decisiones del Estado. Los avances obtenidos en relación al acceso a los cargos de poder para las mujeres gracias a la aplicación de las leyes de cuotas y de otras acciones positivas, como se ha visto, han sido indudablemente relevantes. Queda todavía mucho camino para lograr una representación política equitativa, lo que sin duda es el gran reto pendiente.

3.5.3. Perfil estadístico de participantes²³

Acudió un total de 14 personas, de las cuales 12 fueron mujeres (85.71%) y 2 hombres (14.28%).

Dos representantes (mujeres) de organizaciones no gubernamentales se incorporaron a las actividades. Una institución educativa de nivel superior también estuvo encabezada en el evento por una mujer.

²³ Concentrado de Cuestionarios y de Listas de Asistencia, Mesa Participación Política y Toma de Decisiones, 20-21 de Noviembre de 2008.

En total participaron diez instituciones gubernamentales, de las cuales el 60% correspondió a las del ámbito estatal, el 20% a las del sector federal y el 20% a las del nivel municipal (1 representante municipal del IEGY y una representante del sistema DIF).

El mayor número de mujeres (33.33%) pertenece al rango de edad comprendido entre los 30 y 35 años. En orden descendente le siguen las de los rangos entre 45 y 50 años (25%), las que no especificaron esta información (16.66%) y las comprendidas entre los 20 y 25 años, 40 y 45 años, 50 y 55 años; cada una conformando un 8.33%.

En el caso de los hombres, el 50% de la muestra tiene una edad entre los 25 y 30 años; y el otro 50%, entre los 55 y 60 años.

En las mujeres el rango de mayor antigüedad en el puesto laboral corresponde al de los 0 y 5 años (58.33%), seguido por el de 5 y 10 años y por el de antigüedad no especificada (cada uno, 16.66%); y por el de 20 y 25 años (8.33%). En la muestra femenina las cifras extremas van de los 6 meses a los 22 años en el puesto y en la institución actual.

En los hombres el 50% tiene una antigüedad en el puesto comprendida entre los 0 y 5 años, y el 50% restante, entre los 5 y 10 años.

La antigüedad institucional, en el caso de las mujeres, presenta sus frecuencias más altas (58.33%) en el rango de edad entre los 0 y 5 años, seguida por el de 20 y 25 años y el rango de antigüedad institucional no especificada (cada uno, 16.66%), y por el de 5 y 10 años (8.33%). La muestra masculina se distribuye al 50%, correspondiendo una parte al rango de antigüedad entre 0 y 5 años y la otra al comprendido entre 5 y 10 años.

Acercas del perfil de puesto desempeñado por las mujeres el 25% funge como directora o como presidenta²⁴, el 25%, como personal operativo especializado (profesoras, asistentes legales, etc.), el 16.66% no especificó esta información, el 8.33% como asesora, el 8.33% como representante municipal, el 8.33% como responsable del proyecto y el 8.33% como coordinadora.

Por su parte el 50% de los hombres se desempeña como asesor y el 50% restante como coordinador.

Con respecto al grado académico, el 41.66% de las mujeres expresó contar con el de licenciatura, el 33.33% con el de maestría, el 8.33% con el de secundaria, el 8.33% con el

²⁴ De estas tres mujeres, dos se desenvuelven en el sector gubernamental y una en el no gubernamental.

de nivel técnico y el 8.33% con el de doctorado. En contraste, el 100% de la muestra masculina reveló contar con estudios de licenciatura.²⁵

Por último, con referencia a la capacitación sobre género, el 41.66% de las mujeres respondió haberla recibido, el 33.33% contestó negativamente y el 25% no especificó esta cuestión. De los hombres, el 50% contestó afirmativamente y el otro 50% no especificó la información solicitada.

3.5.4. Diagnóstico participativo

Para la mesa de trabajo los principales problemas para las mujeres yucatecas en esta materia son²⁶:

- Persistencia de la Violencia de Género en todas sus modalidades, lo cual dificulta el acceso y la participación de las mujeres a espacios políticos de toma de decisiones.

- Presencia de estereotipos de género que colocan a las mujeres en el ámbito privado y a los hombres en el espacio público.

- La maternidad, socialmente concebida como incompatible para las mujeres con aspiraciones de éxito laboral y político.

- Presencia de políticas públicas hechas por hombres desde el punto de vista de los hombres teniendo como destinataria a una población con requerimientos mixtos, porque las necesidades masculinas son percibidas como universales y las femeninas como necesidades “específicas” o “especiales”.

- Ausencia de reconocimiento al papel desempeñado por las mujeres en la sociedad, particularmente en la construcción de espacios para la participación democrática y equitativa y en la aportación económica.

- La asimilación y reproducción de un sistema patriarcal ancestralmente edificado, el cual ha excluido a las mujeres de los espacios de toma de decisiones.

- Escasez de visión y actitud con perspectiva de género en gran parte de las pocas mujeres ubicadas en los estratos de poder jerárquico más elevados.

²⁵ De las mujeres de la muestra, las que han cursado hasta la secundaria son las representantes municipales.

²⁶ Conclusiones Mesa de Trabajo Participación Política y Toma de Decisiones, Resumen Instrumento 2, Mesa Participación Política y Toma de Decisiones, 20-21 de Noviembre de 2008.

-Dificultad en las mujeres para conciliar la vida doméstica y la pública, en parte, porque las mujeres se resisten a compartir las responsabilidades domésticas con los hombres y éstos son reacios a participar en este espacio. En síntesis, socialmente no se ha concebido que el doméstico deba constituir un ámbito de corresponsabilidad para unas y otros.

-Feminización de la pobreza en Yucatán.

-Crisis de la masculinidad, pues el hombre, al socialmente ser etiquetado como el proveedor, se desploma emocionalmente cuando la mujer gana más que él.

-Mujeres mayas excluidas de la toma de decisiones y de la participación política. Adicionalmente, sufren triple discriminación, por ser mujeres, pobres e indígenas.

-Deficiencias en la construcción, difusión y aplicabilidad de las leyes, lo cual obstaculiza la concreción de la justicia.

-Falta de transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas.

-Ausencia de una política de estado que tome en cuenta de forma sistemática las diferentes condiciones de los hombres y las mujeres en la participación política, toma de decisiones y medios de comunicación.

3.6. Género y Medio Ambiente

3.6.1. Contexto nacional

Se sabe con certeza que la afectación del medio ambiente y el cambio climático provocado por la actividad humana es uno de los desafíos más complejos a los que nos estamos enfrentando actualmente. Las más afectadas por el deterioro del medio ambiente y por sus efectos son las poblaciones que viven en condiciones de pobreza. Por añadidura, ha sido bien documentado el hecho de que la pobreza femenina es una forma adicional de vulnerabilidad.

Las mujeres sufren más por el cambio climático. Gastan más tiempo y esfuerzo físico por el deterioro del medio ambiente. Tienen el agua y la leña más lejos, más difícil de conseguir, más cara, sufren de modo más agudo problemas de salud relacionados con ese

deterioro. Debido a la división sexual del trabajo las mujeres son las encargadas del trabajo agrícola, la recolección de agua y combustible y la elaboración de la comida familiar, razón por la que el deterioro del medio ambiente las afecta más a ellas (UNIFEM, 2005).

La creación del Instituto Nacional de las Mujeres en México en el año 2001 y la puesta en marcha de mecanismos de vinculación con diversas dependencias y entidades del sector público, como la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), y el establecimiento de convenios con organizaciones internacionales como la Unión Mundial para la Naturaleza (UICN) y con la sociedad civil, han posibilitado la búsqueda de alternativas a la problemática del desarrollo sustentable con criterios de equidad en proyectos de diversos tipo, con participación de las mujeres.

El importante papel que hombres y mujeres juegan en relación al acceso, el uso, el manejo, la conservación y el aprovechamiento sustentable de los recursos naturales se ha reconocido y valorado en el sector ambiental durante los últimos años.

Incorporar la perspectiva de género en la política ambiental ha sido todo un reto. En 2002 se presentó y se puso en Marcha el Programa de Equidad de Género, Medio Ambiente y Sustentabilidad, vigente hasta el año 2006.

De igual forma, el tema del Medio Ambiente está plasmado como uno de los objetivos del Milenio: Objetivo 7: Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente. Uno de los indicadores incluidos en este objetivo se relaciona con el consumo energético, “es la proporción de ocupantes de viviendas particulares donde se usa carbón o leña como combustible para cocinar”, práctica que si bien ha disminuido durante los últimos años aún es de uso extendido en la población mexicana, especialmente en las zonas rurales y en los pueblos indígenas. En 2000 este indicador fue de 9.8 por ciento (INEGI, 2000). Dado que son las mujeres, las niñas y los niños quienes invierten más tiempo en la recolección de leña, disminuir esta práctica sería un factor que podría relacionarse con una mayor inversión de tiempo en actividades que incrementen su calidad de vida, como la educación para las y los menores de edad, o el esparcimiento y descanso para el resto de la población.

Otros indicadores son “la proporción de ocupantes en viviendas particulares con agua entubada dentro del predio o la vivienda y la proporción de ocupantes en viviendas particulares con drenaje conectado a red pública o fosa séptica”. La meta para el año 2015

es reducir a la mitad el porcentaje de personas que carezcan de acceso sostenible al agua potable y a servicios básicos de saneamiento.

Proveer a la población de agua potable y de servicios de saneamiento constituye una meta importante en materia de salud que contribuirá a reducir la incidencia de enfermedades asociadas a problemas gastrointestinales.

Asimismo la eliminación de la basura es uno de los problemas más serios por sus efectos contaminantes y daños al medio ambiente.

Nuestro país todavía carece de las condiciones y la cultura necesarias para darle el tratamiento adecuado, reutilizarla o destruirla sin afectar el ambiente. En 2000, 80% de los hogares la entregaba al servicio público de limpia y más de una cuarta parte la quemaba. Para 2005 el avance en materia de protección ambiental fue pequeño, ya que se incrementó a 85 el porcentaje de hogares cuya basura era recogida por el servicio público y disminuyó a 16.3 el porcentaje de los hogares que la quemaban. Finalmente, en 2000 apenas 2.9 por ciento de los hogares reciclaba la basura, la cifra fue mayor en los hogares con jefatura femenina, lo que podría indicar que las mujeres están más sensibilizadas en cuanto a la importancia del reciclaje.

La Ley General de Equilibrio Ecológico y Protección al Ambiente señala en su artículo 15 la importancia de las mujeres en el medio ambiente: **XV.-** Las mujeres cumplen una importante función en la protección, preservación y aprovechamiento sustentable de los recursos naturales y en el desarrollo. Su completa participación es esencial para lograr el desarrollo sustentable.

En las más significativas Cumbres sobre Desarrollo Sustentable (Río de Janeiro, 1992; Johannesburgo, 2002 y México 2006) se ha insistido en que el papel de las mujeres en la gestión y aprovechamiento de los recursos naturales y la protección del medio ambiente es crucial, sin embargo su participación en la formulación de toma de decisiones es muy limitada.

De ahí que para revisar y profundizar en la importancia de la igualdad de género y desarrollo sustentable sería pertinente considerar algunas cuestiones:

¿Cuál es y cuál debería ser el papel de las mujeres en la gestión y protección de los recursos naturales?

¿El empoderamiento de las mujeres ayudaría a una mejor gestión y aprovechamiento de los recursos? ¿Cómo?

¿Una mejor gestión y protección de los recursos mejora la calidad de vida de las mujeres rurales o en situación de pobreza?

¿Desde dónde participan las mujeres y que estrategias aplican hacia la sustentabilidad?

¿Las actuales ciudadanas rurales y urbanas son precursoras del desarrollo sustentable? ¿Cómo y por qué?

¿Qué papel desempeñan las organizaciones y la institucionalidad de género en la formulación de propuestas alternativas?

¿Cuáles serían las prioridades por atender y las estrategias a formular, para que la igualdad de género y la sustentabilidad orienten el desarrollo del país?

El asunto es complejo y requiere de intervenciones multidimensionales así como una estrategia de acción que incluya legislación, una regulación más eficaz con las empresas transnacionales y nacionales, las políticas comerciales, que en un mediano plazo involucre políticas sociales y acciones que aseguren la participación ciudadana y la transformación cultural.

3.6.2. Perfil estadístico de participantes²⁷

Esta fue el área programática en la que participó el menor número de personas: 9 (7 mujeres y 2 hombres) representando, respectivamente, el 77.77% y el 22.22%.

Una organización no gubernamental se hizo presente, encabezada por una mujer.

El resto de las instancias participantes se integró por seis instituciones de gobierno, todas del orden estatal.

Con referencia a las edades el 42.85% de las mujeres reportó tener entre 25 y 30 años, el 28.57% entre 35 y 40 y el 14.28% entre 20 y 25 y entre 45 y 50 años. Por su parte el 100% de los hombres expresó tener entre 20 y 25 años de edad.

²⁷ Concentrado de Cuestionarios y de Listas de Asistencia, Mesa Género y Medio Ambiente, 20-21 de Noviembre de 2008.

En las mujeres el grado académico con mayor frecuencia (57.14%) corresponde al de licenciatura, seguido por el de nivel técnico, bachillerato y maestría, cada uno representando un 14.28%. En contraste con el 100% de los hombres, que cuentan con grado académico de licenciatura.

La antigüedad en el puesto laboral de las mujeres abarca de los 2 meses hasta los cuatro años y está encabezada por las que tienen entre 0 y 2 años (57.14%), seguidas por las que tienen entre 2 y 4 años (28.57%) y por las que no especificaron la cifra (14.28%). Por su parte el 100% de los hombres tiene una antigüedad en el puesto comprendida entre los 0 y los 2 años.

Con respecto a la antigüedad en la institución u organización, el 57.14% de las mujeres tiene entre 0 y 2 años de permanencia institucional, el 14.28% entre 2 y 4 años, el 14.28% entre 4 y 6 años y el 14.28% de ellas no proporcionó esta información. En la muestra femenina los rangos extremos de antigüedad están representados por los 2 meses y los 6 años. De los hombres el 100% tiene una antigüedad institucional entre 0 y 2 años.

Acerca del perfil de puesto laboral de las mujeres, el 28.57% ejerce funciones como personal operativo especializado; mientras que cada una de las que se desempeñan como directoras²⁸, personal operativo técnico, mandos medios no especificados, practicantes y sub-coordinadoras, alcanzan porcentajes del 14.28%.

La capacitación en género, según la información recabada, ha sido impartida al 71.42% de las mujeres, mientras que el 14.28% reportó no haberla recibido y el otro 14.28% no respondió a la pregunta. A su vez el 100% de los hombres manifestó no haber asistido a cursos o talleres referentes a este tema.

3.6.3. Diagnóstico participativo

Este colectivo no detectó logros en el área de su competencia, pero distinguió las siguientes problemáticas:²⁹

²⁸ En este caso se trata de una mujer que dirige una organización no gubernamental.

²⁹ Conclusiones Mesa de Trabajo Género y Medio Ambiente, Resumen Instrumento 2, Mesa Género y Medio Ambiente, 20-21 de Noviembre de 2008.

-Carencia de un diagnóstico certero y desagregado por género de las facilidades de acceso al manejo de los recursos naturales.

-Falta de acceso al manejo, toma de decisiones y control a los recursos naturales por parte de las mujeres.

-Existencia de pocos grupos organizados de participación y gestión para el aprovechamiento sustentable de los recursos naturales en donde participen las mujeres.

-Existen pocas mujeres posicionadas en los niveles jerárquicos altos en dependencias del sector turístico.

-Poca participación de las mujeres en los talleres de acreditación para guías turísticos.

-La falta de acciones y/o actividades medio ambientales al interior de los centros de reclusión, disminuye las capacidades de desarrollo sustentable.

-Falta de diversidad de actividades u oficios para hombres y mujeres en situación de reclusión, lo cual propicia que las primeras carezcan de las mismas oportunidades de capacitación laboral que los segundos sí tienen.

Con base en las necesidades detectadas y plasmadas en este capítulo se desarrollarán las propuestas de política pública en materia de transversalización de la perspectiva de género, las cuales se presentarán con sus objetivos, estrategias y líneas de acción en el capítulo inmediato posterior.

CAPÍTULO CUATRO

PROPUESTAS DE POLÍTICA PÚBLICA POR ÁREA PROGRAMÁTICA.

4.1. Área Programática Educación y Perspectiva de Género

Objetivo Estratégico:

Fomentar en todos los espacios de nuestra sociedad una educación que promueva el aprecio por la diversidad, la tolerancia y el respeto, así como promover en todos los niveles, tipos y modalidades educativas la perspectiva de género como un eje transversal de la estructura curricular de la educación.

4.1.1. Estrategia 1:

Erradicar la desigualdad de género en todos los niveles y modalidades del sistema educativo.

Líneas de Acción:³⁰

4.1.1.1. Capacitar al alumnado, personal docente y administrativo de todas las escuelas rurales de Yucatán en los contenidos de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán.

4.1.1.2. Otorgar becas económicas a las estudiantes, particularmente a las que se encuentran en desventaja por su etnicidad, nivel socioeconómico y situación de embarazo o maternidad, para que puedan acceder a grados académicos superiores.

4.1.1.3. Incrementar la cobertura de becas económicas y programas de apoyo educativo para las madres adolescentes con el objeto de que puedan continuar su preparación académica.

4.1.1.4. Garantizar que las mujeres que desempeñan funciones administrativas y docentes en los diferentes centros educativos del Estado puedan acceder continuamente a diferentes opciones de capacitación que les permitan adquirir conocimientos y destrezas, las

³⁰ Resumen Instrumento 3, Mesa Educación y Perspectiva de Género, 18-19 de Noviembre de 2008.

cuales enriquezcan el desempeño de sus actividades y faciliten sus posibilidades de ascenso laboral.

4.1.1.5. Ampliar la oferta de instancias educativas estatales capaces de otorgar becas de postgrado a las mujeres que fungen como personal académico.

4.1.1.6. Incrementar la cobertura de servicios de educación básica particularmente en las zonas de mayor población monolingüe o con escaso dominio del español, a mujeres y hombres que se encuentren en situación de rezago, a través de dos rutas del Programa MEVyT indígena bilingüe, que son: el MEVyT Indígena Bilingüe Integrado (MIBI) y el MEVyT Indígena Bilingüe con Español como segunda lengua (MIBES).

4.1.1.7. Incrementar la tasa de incorporación de las beneficiarias del Programa Oportunidades que se encuentran en situación de rezago educativo a los servicios educativos del Instituto de Educación para Adultos del Estado de Yucatán.

4.1.1.8. Difundir entre el alumnado y personal docente del Instituto Tecnológico de Mérida información sobre perspectiva de género y violencia de género, a través de los canales establecidos por el Programa AVIM TEC (atención a la violencia contra la mujer).

4.1.1.9. Proporcionar atención psicológica y jurídica a las alumnas del Instituto Tecnológico de Mérida que se encuentren en situación de violencia de género y/o discriminación, a través de los espacios habilitados por el Programa AVIM TEC.

4.1.1.10. Brindar capacitación sobre equidad de género y prevención de la violencia de género a jóvenes, mediante talleres y pláticas impartidas por personal experimentado y capacitado en el tema, en la Unidad de Desarrollo del Instituto de Seguridad Social para los Trabajadores del Estado de Yucatán.

4.1.1.11. Crear un equipo de trabajo encargado de capacitar, difundir y vigilar la aplicación de políticas promotoras de la equidad de género en la Secretaría de Educación.

4.1.1.12. Incrementar el acceso equitativo a los servicios de educación básica, así como la promoción y el logro educativo en niños y niñas del Estado de Yucatán.

4.1.2. Estrategia 2:

Eliminar los estereotipos sexistas de los métodos de enseñanza, materiales didácticos y prácticas educativas, y profesionalizar al magisterio en perspectiva de género.

Líneas de Acción:³¹

4.1.2.1. Capacitar al personal docente y administrativo de todas las escuelas rurales de Yucatán en los contenidos de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán.

4.1.2.2. Capacitar a los y las estudiantes normalistas y en general a mujeres y hombres que se formen como docentes, en los principios básicos de equidad y perspectiva de género.

4.1.2.3. Promover en las instituciones educativas la contratación de personal docente que haya tomado seminarios o talleres sobre equidad perspectiva de género.

4.1.2.4. Impartir capacitación en lengua maya sobre equidad y perspectiva de género a docentes maya-hablantes.

4.1.2.5. Capacitar y sensibilizar continua y permanentemente en perspectiva de género y violencia de género a los docentes de Yucatán.

4.1.2.6. Implantar en el Estado de Yucatán programas educativos de formación en perspectiva de género con valor curricular –incluyendo los de nivel de postgrado- a través de instituciones de gobierno y universidades.

4.1.2.7. Capacitar de manera continua al personal docente del Instituto Tecnológico de Mérida sobre perspectiva de género y violencia de género, a través de los canales establecidos por el Programa AVIM TEC (atención a la violencia contra la mujer).

4.2. Área Programática Salud, Derechos Reproductivos y Sexuales.

Objetivo Estratégico:

Favorecer el acceso de las mujeres a servicios integrales de atención a la salud, respondiendo a las necesidades específicas de las mujeres en aspectos de salud física,

³¹ Resumen Instrumento 3, Mesa Educación y Perspectiva de Género, 18-19 de Noviembre de 2008.

sexual, emocional y reproductiva; así como desarrollando mecanismos de atención interinstitucional que permitan la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y programas de salud.

4.2.1. Estrategia 1:

Incrementar la salud de las mujeres, aumentando la cobertura y calidad de los servicios.

Líneas de Acción:³²

4.2.1.1. Capacitar continua y permanentemente al personal de los Centros de Readaptación Social del Estado en temas referentes a equidad de género, sexualidad, violencia de género, prevención de enfermedades de transmisión sexual, derechos sexuales y reproductivos.

4.2.1.2. Brindar información de calidad a las personas privadas de su libertad, con particular énfasis en las mujeres, sobre equidad de género, sexualidad, violencia de género, entre otros temas, a través de campañas y servicios permanentes estructurados en coordinación con el sector salud.

4.2.1.3. Consolidar e impartir servicios médicos de prevención, diagnóstico y tratamiento oportuno de enfermedades de transmisión sexual, dirigidos a las mujeres privadas de su libertad en los Centros de Readaptación Social del Estado.

4.2.1.4. Establecer vinculación permanente entre los Centros de Readaptación Social del Estado y las instituciones especializadas en la prevención, atención y tratamiento de enfermedades de transmisión sexual.

4.2.1.5. Establecer vinculación permanente entre el Centro Femenil de Readaptación Social del Estado y las instituciones especializadas en el tratamiento de las adicciones.

4.2.1.6. Realizar un diagnóstico actualizado sobre la situación de las adicciones en la población del Centro Femenil de Readaptación Social del Estado.

³² Resumen Instrumento 3, Mesa Salud, Derechos Reproductivos y Sexuales, 18-19 de Noviembre de 2008.

4.2.1.7. Diseñar y ejecutar, en coordinación con las instituciones especializadas, programas de prevención y tratamiento de las adicciones dirigidos a las mujeres privadas de su libertad en el Centro Femenil de Readaptación Social del Estado.

4.2.1.8. Capacitar de manera permanente sobre perspectiva de género a todo el personal adscrito al Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF-Yucatán).

4.2.1.9. Promover, fortalecer y consolidar en los Servicios de Salud de Yucatán el proceso de transversalización de la perspectiva de género en los programas para la promoción de la salud y para la prevención y atención de enfermedades causantes de discapacidad y muerte.

4.2.1.10. Impulsar en los Servicios de Salud de Yucatán los procesos de formación de los profesionales de la salud con perspectiva de género en el marco de los derechos humanos como elemento central para favorecer la calidad en la salud.

4.2.1.11. Capacitar a los/las servidores/as públicos/as del sector salud en la elaboración de presupuestos con perspectiva de género.

4.2.1.12. Brindar capacitación constante y de calidad al personal adscrito a los Servicios de Salud de Yucatán sobre acompañamiento psicológico y consejería para pacientes afectados por cáncer y enfermedades de transmisión sexual, particularmente Virus del Papiloma Humano (VPH) y VIH.

4.2.1.13. Analizar y reformar, en su caso, los marcos legales para la atención en salud de la población adolescente de Yucatán.

4.2.1.14. Establecer vinculación entre el sector salud y los medios de comunicación, para la elaboración y difusión de campañas con perspectiva de género para la prevención de enfermedades y atención de la salud, principalmente entre las mujeres.

4.2.1.15. Capacitar continuamente al personal del sector salud que trabaja con población maya-hablante en la aplicación de programas para la atención de la salud de mujeres y hombres, sustentados en un marco teórico que contemple la vinculación entre la perspectiva de género y los modelos socioculturales del público destinatario de los servicios de salud.

4.2.1.16. Diseñar y difundir materiales estructurados desde la perspectiva de género y en soporte auditivo dirigidos a la población maya-hablante, para la prevención y atención de la salud, particularmente de la salud sexual y reproductiva.

4.3. Área Programática Prevención y Atención a la Discriminación y a la Violencia de Género.

Objetivo Estratégico:

Promover la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres a través de la creación de políticas públicas interinstitucionales para la prevención, atención y sanción de la violencia de género, a partir de los logros y retos que tienen las instituciones en el Estado.

4.3.1. Estrategia 1

Prevenir, atender, sancionar y erradicar la discriminación contra las mujeres.

Líneas de Acción:³³

4.3.1.1. Proporcionar servicios de salud óptimos, con personal suficiente y bien capacitado, cumpliendo con los estándares de calidad y calidez para todas las personas.

4.3.1.2. Formar prestadores de servicios de salud con conocimientos de la lengua maya, derechos humanos y perspectiva de género, capaces de brindar una atención de calidad a las y los derechohabientes de las comunidades rurales.

4.3.1.3. Impulsar permanentemente campañas de difusión dirigidas al personal del sector salud, sustentadas en el respeto a los derechos humanos de todas las personas y en la erradicación de cualquier expresión u actitud discriminatoria.

4.3.1.4. Garantizar que las mujeres tengan acceso al mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres.

³³ Resumen Instrumento 3, Mesa Prevención y Atención a la Discriminación y a la Violencia de Género, 18-19 de Noviembre de 2008.

4.3.1.5. Crear ofertas públicas de empleo con criterios selectivos anti-discriminatorios para la contratación de las mujeres

4.3.1.6. Diseñar e implantar mecanismos legales que garanticen a las mujeres el acceso a cualquier empleo en las mismas condiciones de ingreso que los hombres y sancionen la discriminación por género.

4.3.1.7. Proteger los derechos laborales de las mujeres a través de la generación de instrumentos y mecanismos basados en la perspectiva de género y en el respeto a los derechos laborales aplicados en las prácticas administrativas.

4.3.1.8. Crear el Comité de Fiscalización de los Derechos Laborales de las empleadas de las dependencias del gobierno del Estado, para garantizarles el acceso y permanencia en los puestos laborales en igualdad de condiciones que los hombres.

4.3.1.9. Analizar y modificar, en su caso, las leyes laborales federales y estatales, con el fin de garantizar a las mujeres el acceso y la permanencia a cualquier empleo en igualdad de condiciones que los hombres.

4.3.1.10. Revisar los contenidos de los reglamentos de condiciones generales de trabajo y reformar, en su caso, aquellos que promuevan el irrespeto a los derechos humanos y laborales de las mujeres.

4.3.1.11. Sensibilizar a las áreas de recursos humanos de las diferentes dependencias de gobierno con respecto a la perspectiva de género y el respeto a los derechos laborales de las mujeres.

4.3.1.12. Capacitar a los/las servidores/as públicos/as de todos los niveles en perspectiva de género y respeto a los derechos laborales, particularmente de las mujeres.

4.3.1.13. Desarrollar e implantar proyectos de presupuesto en las diferentes dependencias del gobierno estatal, orientados a la ejecución de programas para la transversalización de la perspectiva de género.

4.3.1.14. Consolidar y ofrecer oportunidades laborales justas y equitativas para personas adultas mayores profesionistas.

4.3.1.15. Sensibilizar a la iniciativa privada y a los/las trabajadores/as acerca del respeto a los derechos humanos y laborales de las personas adultas mayores.

4.3.1.16. Crear y aplicar mecanismos de apoyo a las madres trabajadoras, como guarderías y estancias infantiles acordes con sus necesidades económicas y temporales.

4.3.1.17. Capacitar a las madres trabajadoras y a dirigentes de instancias empleadoras (públicas y privadas) sobre los derechos laborales.

4.3.1.18. Generar más y mejores empleos para las mujeres, a través del diseño y la aplicación de proyectos con perspectiva de género en las dependencias estatales.

4.3.2. Estrategia 2

Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género.

Líneas de Acción:³⁴

4.3.2.1. Proporcionar servicios de prevención y atención a la violencia de género basados en modelos integrales de abordaje.

4.3.2.2. Construir y aplicar colectivamente entre las instancias participantes un modelo único de atención a la violencia de género.

4.3.2.3. Conocer, revisar y evaluar a profundidad los modelos de atención a víctimas de violencia de género que se han aplicado en el país y en Yucatán.

4.3.2.4. Establecer vinculación permanente entre las instancias participantes en la prevención y atención de la violencia de género, con el fin de evaluar continuamente y en su caso, reorientar los modelos de abordaje de la problemática referida.

4.3.2.5. Incrementar el número de centros municipales de atención a la violencia de género, particularmente en las comunidades con fuerte presencia de población indígena y maya-hablante.

4.3.2.6. Crear un Comité de Mujeres Mayas contra la Violencia de Género con la participación de la Comisión para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas y el Instituto para el Desarrollo de la Cultura Maya del Estado de Yucatán, entre otras instancias.

³⁴ Resumen Instrumento 3, Mesa Prevención y Atención a la Discriminación y a la Violencia de Género, 18-19 de Noviembre de 2008.

4.3.2.7. Sensibilizar y capacitar continuamente en los mecanismos de atención a la violencia de género a las y los servidores/as públicos/as municipales, particularmente a los jueces de paz y prestadores de servicios maya-hablantes.

4.3.2.8. Desarrollar y aplicar continuamente campañas de difusión estructuradas y dirigidas a la población indígena maya-hablante sobre la prevención y atención de la violencia de género.

4.3.2.9. Establecer mecanismos para la recepción y seguimiento estadístico de denuncias por violencia de género.

4.3.2.10. Mejorar continuamente el formato de registro de los casos de violencia de género atendidos por el Instituto para la Equidad de Género en Yucatán, tipificándolos de acuerdo a la forma de violencia de género.

4.3.2.11. Diseñar y aplicar un formato único para el registro de casos de violencia de género en el Estado de Yucatán.

4.3.2.12. Sensibilizar permanentemente al personal encargado de la atención de personas en situación de violencia, particularmente de las mujeres y adultas mayores, para que proporcionen un trato equitativo, cálido y con calidad.

4.3.2.13. Promover la incorporación de la perspectiva victimo-criminológica en los modelos institucionales de atención a personas en situación de violencia de género.

4.3.2.14. Promover la ampliación y adopción de recursos legales adicionales para brindar protección física y económica a las mujeres en situación de violencia de género.

4.3.2.15. Realizar investigaciones, desde la Psicología Forense, referentes a los feminicidios cometidos en Yucatán durante los últimos cinco años, para crear protocolos periciales de evaluación desde la perspectiva de género capaces de apoyar los procesos de procuración e impartición de justicia.

4.3.2.16. Fortalecer la infraestructura, las funciones y los servicios de los Centros Municipales de Atención a la Violencia de Género.

4.3.2.17. Difundir en los municipios las actividades desempeñadas por los Centros Municipales de Atención a la Violencia de Género.

4.3.2.18. Estructurar, diseñar y aplicar campañas permanentes sobre una vida libre de violencia, considerando las diferencias socioculturales del público destinatario.

4.3.2.19. Generar e implantar instrumentos y mecanismos, desde la perspectiva de género, para la denuncia de casos de violencia de género en las diferentes dependencias de gobierno.

4.3.2.20. Delimitar y ejecutar los procedimientos legales y administrativos para la recepción de denuncias y aplicación de sanciones a servidores/as públicos/as que incurran en actos de violencia de género.

4.3.2.21. Generar, implantar y difundir instrumentos y mecanismos desde la perspectiva de género para la prevención de la violencia de género en las diferentes dependencias de gobierno.

4.3.2.22. Crear instancias de género a nivel directivo en las dependencias de la administración pública federal.

4.3.2.23. Crear y aplicar programas de atención a mujeres encaminados a la promoción de acciones afirmativas para equilibrar la desigualdad de género.

4.3.2.24. Diseñar y realizar investigaciones sobre la situación actual de la violencia de género en Yucatán en vinculación con la academia, organizaciones no gubernamentales y dependencias de gobierno.

4.3.2.25. Crear y promover espacios para la discusión e intercambio de experiencias sobre la violencia de género entre los diversos actores, institucionales, de la sociedad civil y de la academia.

4.3.2.26. Crear en cada dependencia de gobierno un sistema de indicadores con perspectiva de género.

4.3.2.27. Ampliar el universo de la encuesta ENDIREH para que incluya también a las mujeres solteras, y no solamente a las casadas o en unión libre.

4.3.2.28. Crear, fortalecer y promover las alianzas estratégicas interinstitucionales en los niveles de derecho y operativo.

4.3.2.29. Promover en las comunidades de Yucatán la formación de recursos humanos con perspectiva de género.

4.3.2.30. Promover la articulación de las acciones de prevención y atención de la violencia de género con la generación de empleos para mujeres.

4.3.2.31. Difundir en las comunidades de Yucatán la cultura de la denuncia y los instrumentos legales con que cuentan las mujeres para vivir una vida libre de violencia.

4.3.2.32. Fomentar que las instituciones de salud, de procuración y administración de justicia tengan una vinculación más directa con las comunidades y los municipios.

4.3.2.33. Realizar las modificaciones pertinentes a las leyes correspondientes para que la estructura orgánica de cada municipio incluya una regiduría de género, capaz de dar continuidad a las acciones sobre este tema.

4.4. Área Programática Economía y Género

Objetivo Estratégico:

Fortalecer la participación y visibilización de las mujeres en el desarrollo económico del Estado a través de la elaboración de políticas públicas que de manera interinstitucional generen condiciones de equidad en el acceso a los recursos socio- económicos.

4.4.1. Estrategia 1:

Promover y consolidar la participación de las mujeres en el desarrollo económico del Estado para favorecer su autosuficiencia económica, ampliar sus oportunidades y potenciar sus capacidades.

Líneas de Acción:

4.4.1.1. Establecer y promover mecanismos estatales para fomentar el otorgamiento de becas para personal académico, principalmente el constituido por mujeres.³⁵

4.4.1.2. Proveer oportunidades laborales profesionales en condiciones de justicia e igualdad para las personas adultas mayores.³⁶

4.4.1.3. Capacitar a las mujeres para el desarrollo de habilidades técnicas y profesionales.

³⁵ Resumen Instrumento 3, Mesa Economía y Género, 20-21 de Noviembre de 2008.

³⁶ Resumen Instrumento 3, Mesa Economía y Género, 20-21 de Noviembre de 2008.

4.4.1.4. Desarrollar programas municipales para la generación de empleos mejor remunerados, especialmente para la gente joven y/o estudiantes.

4.4.1.5. Fomentar la descentralización de empresas, instituciones de salud, educación, etc., para que las oportunidades de empleo se trasladen también a los municipios.

4.4.1.6. Generar y aplicar políticas públicas de desarrollo económico de acuerdo a las condiciones socioeconómicas particulares de Yucatán.

4.4.1.7. Crear oportunidades de empleo con perspectiva de género a través de la educación.

4.4.1.8. Mejorar las condiciones laborales de las mujeres para darles más oportunidades de crecimiento, esto a través de adecuaciones en las políticas, valores y normatividades de las instituciones y empresas.

4.4.1.9. Brindar continuidad a programas y proyectos emitidos que hayan comprobado la generación de beneficios económicos para las mujeres.

4.4.1.10. Revisar, modificar y actualizar los programas y proyectos de impulso económico con el objeto de que continuamente puedan mejorarse.

4.4.1.11. Sensibilizar y concientizar a la población en general mediante campañas de difusión y diversas actividades aplicando los valores de equidad de género en los ámbitos de desarrollo económico.

4.4.1.12. Fomentar la información acerca de dependencias e instituciones encargadas de apoyar proyectos productivos, facilitando los trámites para acceder a estos recursos, actualizar las reglas de operación de algunos de ellos, y en su caso, reformar los requisitos para acceder a los apoyos ofertados.

4.4.1.13. Difundir la aplicación de leyes que protejan a los y las trabajadores/as mediante la información y documentación en nuestros centros de trabajo, el análisis de manuales y reglamentos, así como de políticas internas en materia laboral.

4.4.1.14. Modificar y actualizar las leyes laborales a fin de que estén sustentadas en la perspectiva de género.

4.4.1.15. Generar políticas públicas que promuevan programas y proyectos que inserten a la mujer en actividades económicas con alto valor agregado mediante el trabajo coordinado de las dependencias e iniciativa privada.

4.4.1.16. Crear mecanismos de coordinación interinstitucional para otorgar servicios de manera integral e interdisciplinaria.

4.4.1.17. Crear un directorio de oferta institucional.³⁷

4.5. Área Programática Participación Política y Toma de Decisiones

Objetivo Estratégico:

Promover el reconocimiento de la ciudadanía plena de las mujeres mediante la creación de mecanismos interinstitucionales que faciliten y consoliden su participación equitativa en los procesos de toma de decisiones y en el ejercicio pleno de sus derechos civiles y políticos, analizando y tomando en cuenta la labor de los medios de comunicación en la construcción social de valores, roles e identidades de género.

4.5.1. Estrategia 1

Impulsar, fortalecer y consolidar la cultura de la igualdad y equidad de género y una mayor representación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones, en todos los ámbitos de gobierno y poderes del Estado de Yucatán.

Líneas de Acción:³⁸

4.5.1.1. Elaborar, proponer y aprobar una iniciativa de Ley aplicable a rango constitucional que obligue a todas las instituciones centralizadas y paraestatales del Estado a incluir el concepto de presencia equilibrada, de manera tal que el conjunto de personas de cada sexo no supere el 60% ni sea menor del 40%.

³⁷ Las líneas de acción comprendidas de la 4.4.1.3 a la 4.4.1.17 se extrajeron de las Conclusiones de la Mesa Economía y Género, 20-21 de Noviembre de 2008.

³⁸ Resumen Instrumento 3, Mesa Participación Política y Toma de Decisiones, Conclusiones de la Mesa Participación Política y Toma de Decisiones, 20-21 de Noviembre de 2008.

4.5.1.2. Sensibilizar a los/las diputados/as y mandos altos de la administración pública sobre la perspectiva de género.

4.5.1.3. Impulsar el reconocimiento de la labor doméstica como un trabajo productivo por medio de foros de discusión y medios masivos de comunicación.

4.5.1.4. Difundir el concepto de presencia equilibrada en lengua maya a través de materiales auditivos.

4.5.1.5. Elaborar, promover y aplicar un proyecto de redes y cadenas de sensibilización sobre los derechos de las mujeres y la presencia equilibrada en el ámbito público y privado.

4.5.1.6. Impulsar la vinculación entre las diferentes secretarías de estado para la aplicación del proyecto en cuestión.

4.5.1.7. Diseñar y llevar a la práctica campañas de comunicación masiva sobre la presencia equilibrada

4.5.1.8. Incorporar paulatina y anualmente la presencia equilibrada de género en la administración pública. En el caso de que la institución cumpla con el principio de presencia equilibrada deberá mantenerla. En caso de que la institución no cumpla con el principio de presencia equilibrada y tenga que contratar o nombrar a nuevo personal se aplicarán los porcentajes de acuerdo a la siguiente tabla:

Año Mínimo Máximo

2009	15 %	20%
2010	25%	35%
2011	40%	50%

4.5.1.9. Difundir y promover los derechos políticos y civiles de las mujeres mayas, para que puedan acceder a vías de expresión y acción social, y generar alternativas de crecimiento social, cultural, económico y político dentro de sus comunidades.

4.5.1.10. Sensibilizar a servidores/as públicos/as mediante talleres de capacitación, cursos y pláticas sobre los derechos civiles y políticos de las mujeres mayas.

4.6. Área Programática Género y Medio Ambiente

Objetivo Estratégico:

Promover el acceso y la participación activa y equitativa de las mujeres en el desarrollo sustentable del Estado, mediante la creación de políticas públicas con perspectiva de género que faciliten el aprovechamiento de los recursos naturales en un marco sustentable y vinculado a estrategias de desarrollo local.

4.6.1. Estrategia 1:

Promover la incorporación de la perspectiva de género en los programas de sustentabilidad ambiental.

Líneas de Acción:³⁹

4.6.1.1. Impulsar la generación de investigaciones encaminadas a conocer cómo están accediendo, manejando y decidiendo los hombres y las mujeres sobre los recursos naturales.

4.6.1.2. Elaborar, proponer y aprobar una propuesta legislativa que impulse el aprovechamiento sustentable de los recursos naturales con enfoque de género.

4.6.1.3. Promover, fortalecer y consolidar los procesos de organización, participación y gestión ambiental con perspectiva de género.

4.6.1.4. Promover la oferta institucional de las dependencias de los tres órdenes de gobierno en las comunidades, con el objeto de incrementar la participación de la mujer en los grupos organizados para el aprovechamiento sustentable de los recursos naturales

4.6.1.5. Difundir los resultados de casos de éxito en proyectos productivos con enfoque de género.

4.6.1.6. Reforzar la relación interinstitucional entre el Instituto para la Equidad de Género en Yucatán y las demás dependencias pertenecientes a los tres órdenes de gobierno.

³⁹ Los incisos 4.6.1.1. al 4.6.1.6. se extrajeron de: Resumen Instrumento 3, Mesa Género y Medio Ambiente; Conclusiones Mesa Género y Medio Ambiente, 20-21 de Noviembre de 2008. El inciso 4.6.1.7. se tomó del Resumen Instrumento 2, Mesa Género y Medio Ambiente.

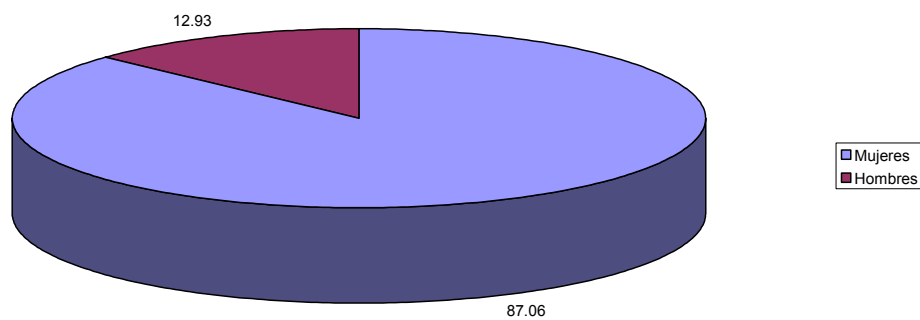
4.6.1.7. Establecer programas ecológicos/ambientales (manejo de residuos sólidos, hortalizas de traspatio, campañas de reforestación y campañas del cuidado del agua) para aprovechar los espacios naturales al interior de los Centros de Readaptación Social del Estado y del Centro Especializado en la Aplicación de Medidas para Adolescentes (CEAMA).

CAPÍTULO CINCO

ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE PARTICIPANTES

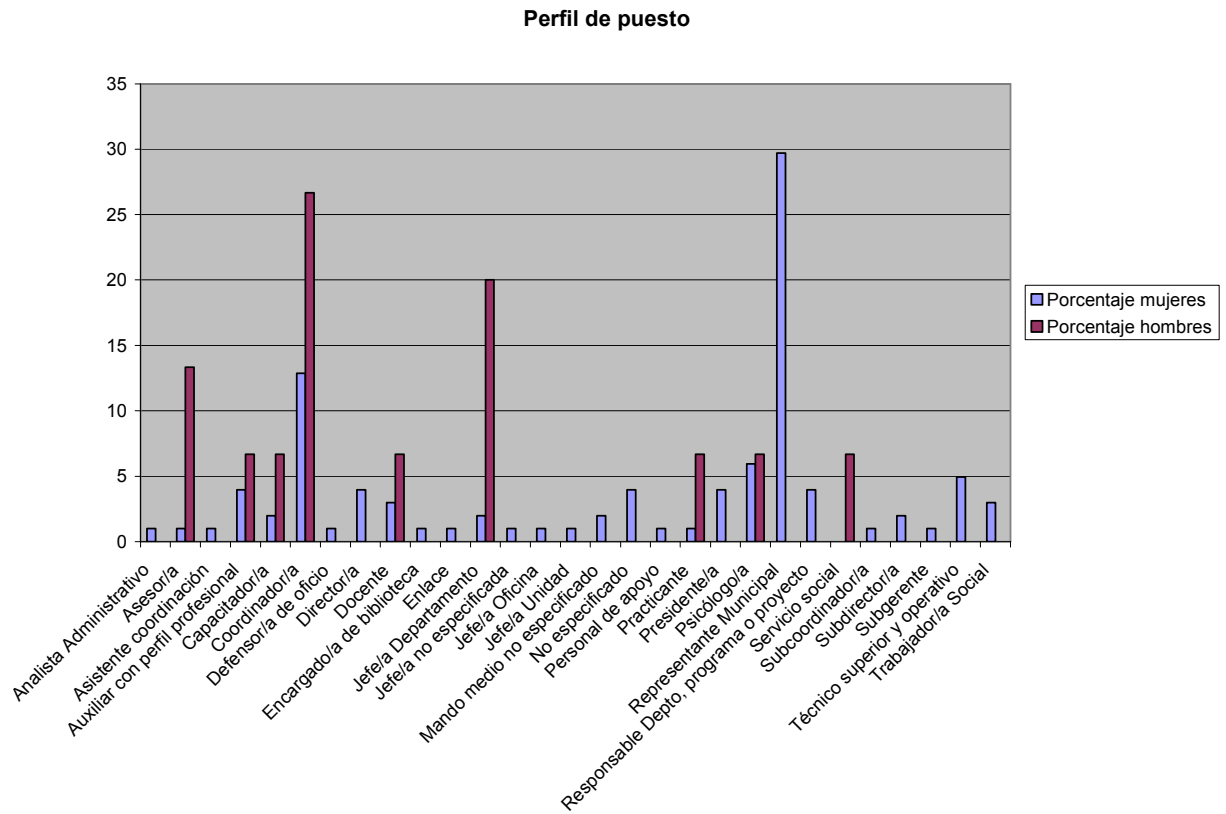
5.1. Porcentaje de mujeres y hombres participantes

Porcentaje de mujeres y hombres participantes



Como es evidente, el número de mujeres participantes superó notablemente al de hombres. Esta tendencia se reflejó tanto en la contabilidad del número total de personas participantes en los foros como en la del número de personas inscritas por mesa de trabajo.

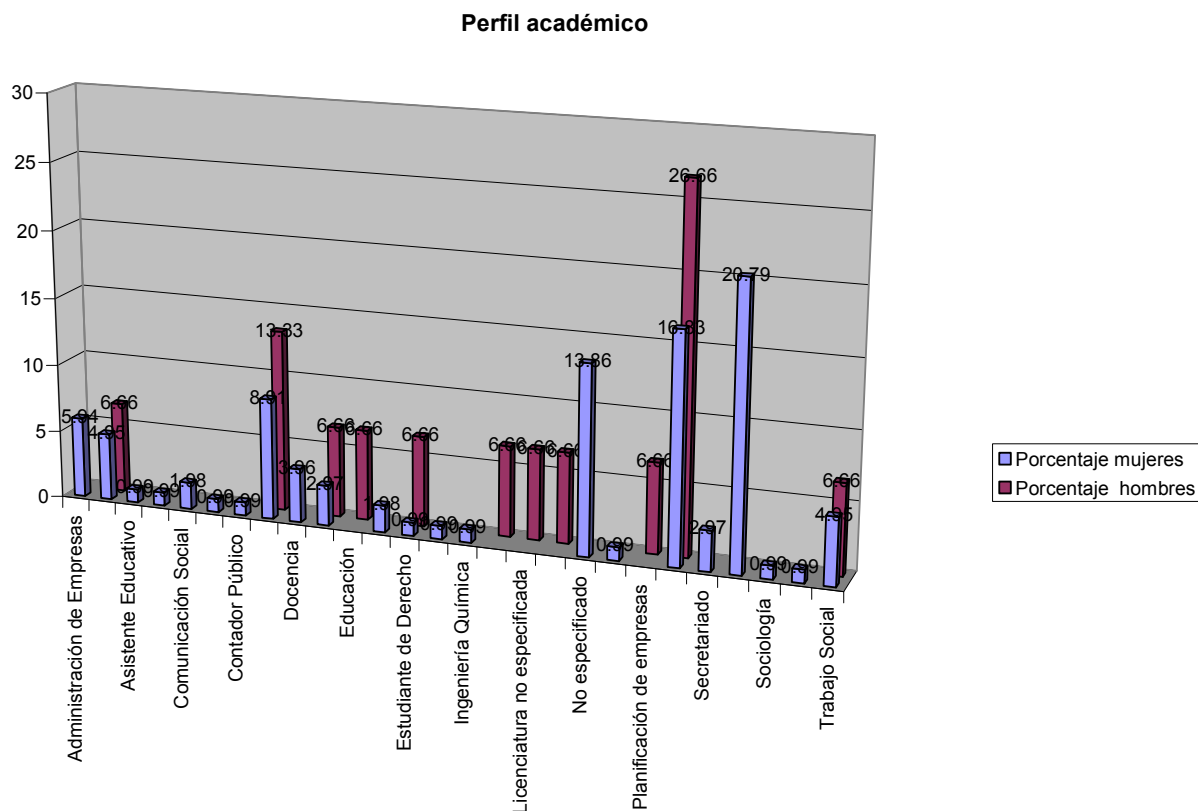
5.2. Perfil de puesto de participantes



Entre las mujeres la mayor proporción de participantes correspondió al grupo de representantes municipales del Instituto para la Equidad de Género (29.7%), seguida por el de las coordinadoras (12.87%), y por el de las psicólogas (5.94%). En la muestra masculina el sector más numeroso fue el constituido por los coordinadores (26.66%), seguido por el de los jefes de departamento (20%) y por el de los asesores (13.33%).

Comparando los grupos de mujeres y hombres, en la muestra de mujeres las jefas de departamento sólo representan el 1.98%, y las asesoras el 0.99%.

5.3. Perfil académico de participantes



El abanico de opciones educativas presentes en la muestra de participantes es más numeroso en el grupo de las mujeres, pues en éste se detectan escolaridades desde el nivel de primaria, pasando por las carreras técnicas y comerciales, hasta las diferentes alternativas correspondientes al nivel universitario. En el grupo de hombres las opciones presentadas corresponden únicamente al nivel universitario y pre-universitario (estudiantes de licenciatura).

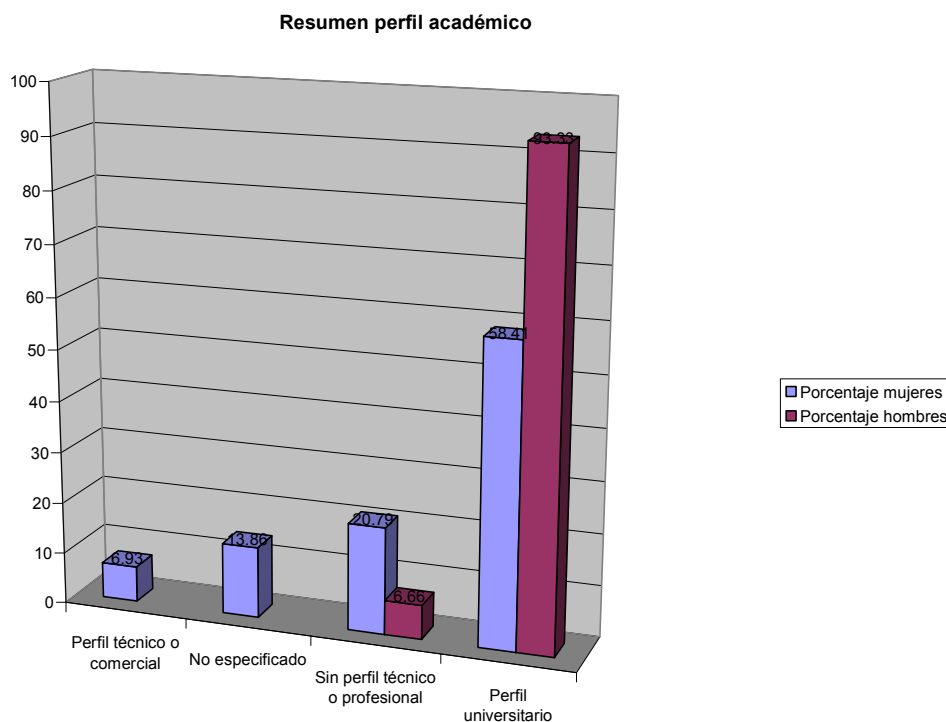
Si se analizan las opciones de manera separada (sin agruparse por niveles educativos), se distinguirá que el mayor porcentaje de mujeres corresponde a las que carecen de un perfil profesional o técnico (20.79%), seguido por el de las psicólogas (16.83%), por el de las que no especificaron esta información (13.86%) y por el de las licenciadas en derecho (8.91%). En el caso de los hombres, en primer lugar de frecuencia están los psicólogos (26.66%), después los licenciados en derecho (13.33%) y por último

los licenciados en economía, antropología, trabajo social, educación, ingeniería, medicina, planificación de empresas, los que no especificaron el nombre de la licenciatura y los estudiantes de derecho, cada uno representando un 6.66%.

En ambas muestras se advierte la presencia de perfiles académicos elegidos por mujeres y por hombres indistintamente, y de opciones académicas seleccionadas exclusivamente por unas ó por otros. Por ejemplo, en las muestras masculina y femenina aparecen las carreras de derecho, economía, antropología, trabajo social y psicología. Por su parte las carreras elegidas únicamente por las mujeres de la muestra son: asistente educativo, ciencias políticas, contador privado, contador público, estudios de la mujer, ingeniería química, pedagogía, sociología, técnico bibliotecario, comunicación social, educación especial, secretariado, docencia y administración de empresas.

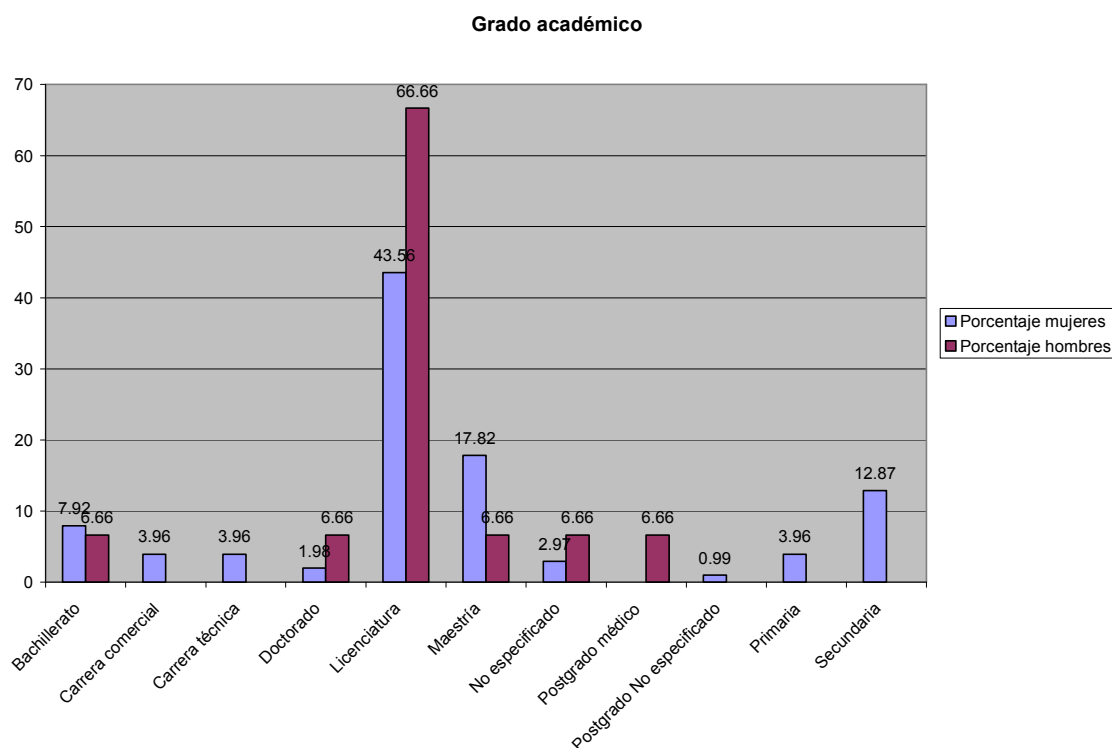
Las carreras escogidas solamente por los hombres de la muestra son: educación, ingeniería, medicina y planificación de empresas.

5.4. Resumen perfil académico participantes



De manera contrastante, el 93.33% de la muestra masculina cuenta con un perfil académico universitario y un 6.66% que está a punto de tenerlo, pues corresponde a un estudiante de la licenciatura en derecho. Por su parte la muestra de mujeres está integrada por cuatro categorías: las que cuentan con perfil universitario (58.41%), las que no cuentan con perfil universitario ni con estudios técnicos o comerciales (20.79%), las que no especificaron la información (13.86%) y las que cursaron estudios técnicos o comerciales (6.93%).

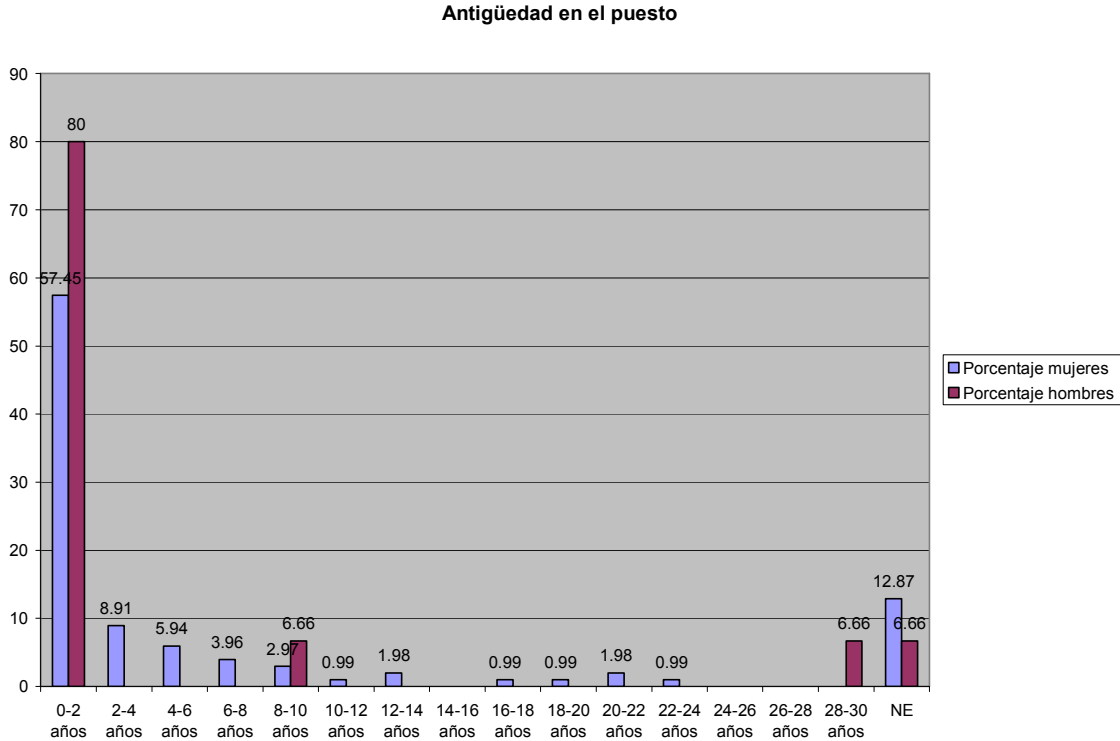
5.5. Grado académico de participantes



En la muestra femenina el primer lugar de frecuencia está ocupado por las mujeres con grado académico de licenciatura (43.56%), el segundo por las que cuentan con maestría (17.82%) y el tercero por las que tienen un grado máximo de secundaria (12.87%). Aquí es pertinente subrayar que el grupo más numeroso de mujeres participantes, constituido por las representantes municipales, es el que tiene los niveles de escolaridad más bajos (primaria, secundaria y carreras comerciales o técnicas).

En la muestra masculina, las únicas dos posiciones en orden de frecuencia están representadas por los que tienen grado máximo de licenciatura (66.66%) y por los que cuentan con doctorado, los que no especificaron grado académico, por los que cursaron bachillerato, maestría y post-grado médico, cada uno con un valor de 6.66%. Cabe señalar que las mujeres con doctorado únicamente representan el 1.98% de la muestra, en contraste con el 6.66% de los hombres.

5.6. Antigüedad en el puesto laboral



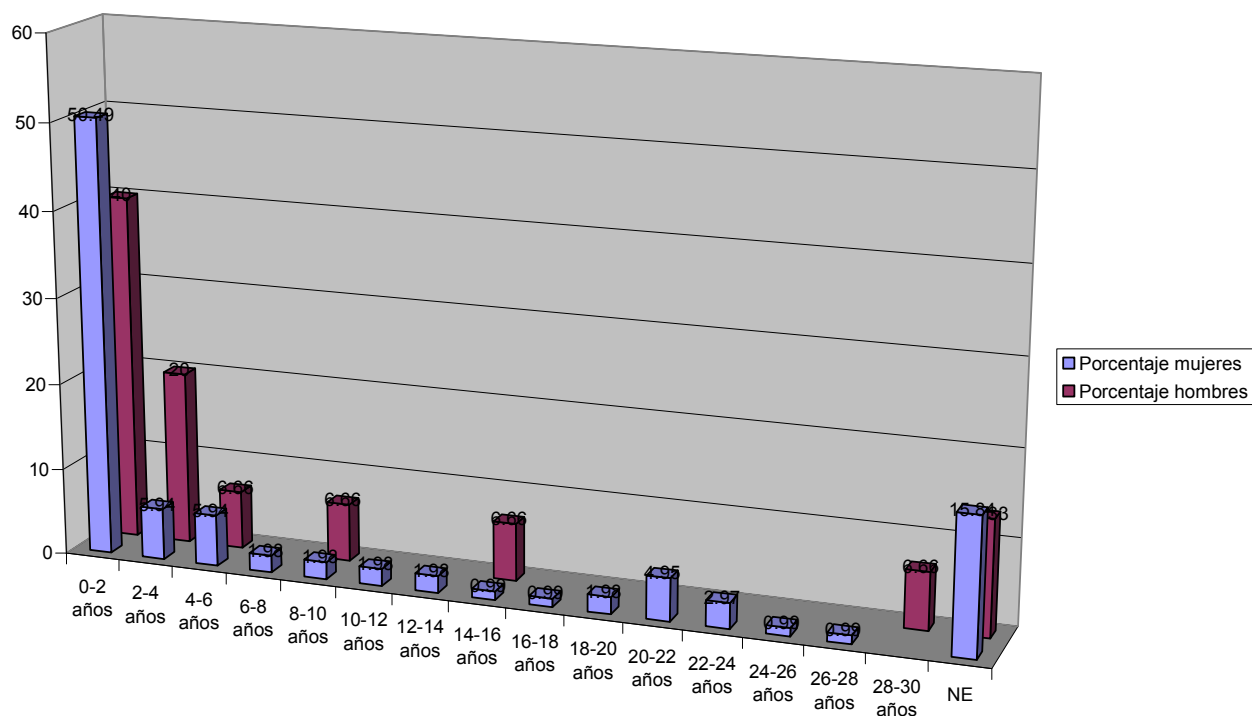
En este rubro mujeres y hombres coinciden en la ubicación de la frecuencia más alta con respecto al rango de antigüedad en el puesto laboral, con sus diferencias porcentuales. El 57.45% de las mujeres y el 80% de los hombres tienen una antigüedad en el puesto comprendida entre los 0 y los 2 años.

En el caso de las mujeres el segundo y tercer lugar de frecuencia están representados, respectivamente, por el grupo integrado por las que no especificaron esta información (12.87%) y por el comprendido entre los 2 y 4 años (8.91%). En la muestra

masculina el segundo lugar está ocupado por los grupos constituidos entre los 8 y 10 años, entre los 28 y 30 años y por los que no proporcionaron esta información, cada uno con un porcentaje de 6.66%.

5.7. Antigüedad en la institución u organización laboral de los/las participantes

Antigüedad en la institución



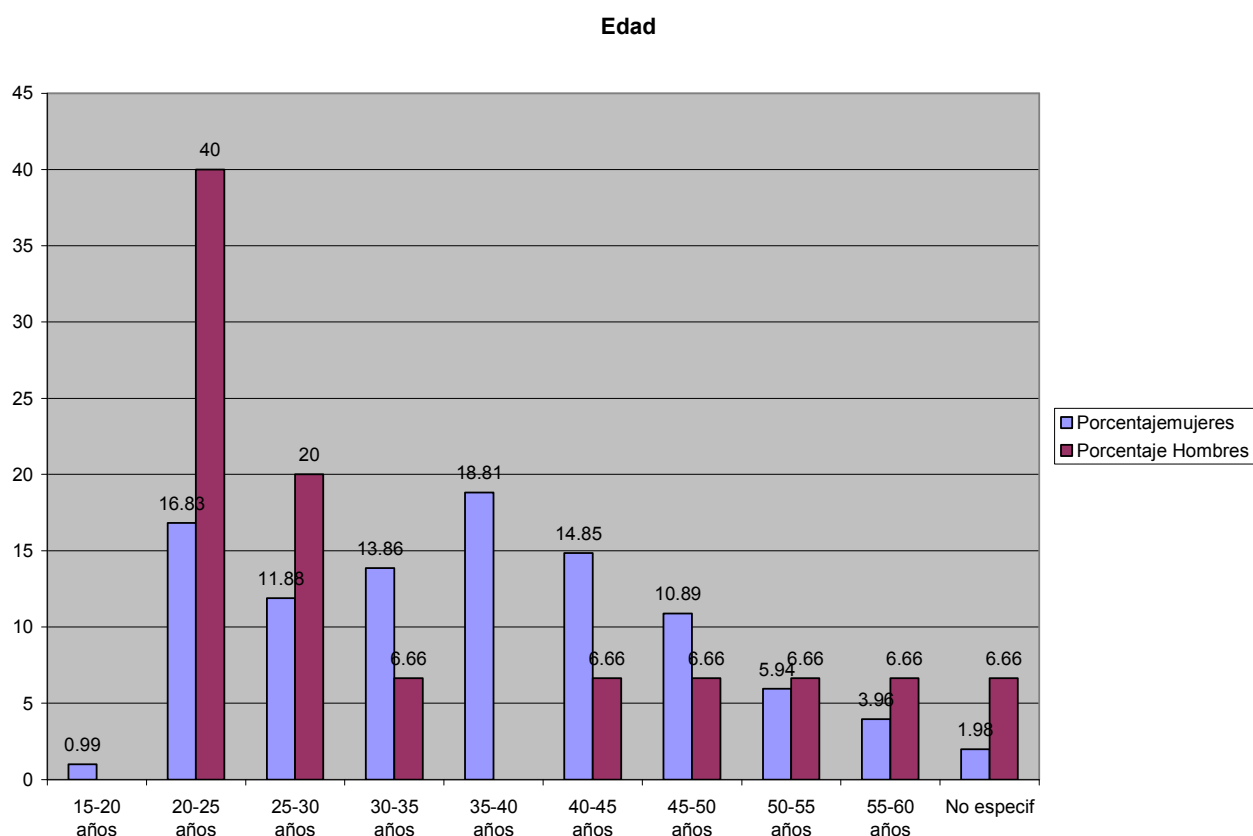
Con respecto a la antigüedad en la institución puede distinguirse que: el 50.49% de las mujeres tiene entre 0 y 2 años, el 15.84% de ellas no especificó esta información, el 5.94% lleva laborando en ella de 2 a 4 años, y un porcentaje idéntico de mujeres tiene entre 4 y 6 años de vida laboral en la institución u organización de referencia.

En la muestra masculina el 40% expresó tener entre 0 y 2 años de permanencia en la institución donde actualmente desempeñan sus servicios, el 20% entre 2 y 4 años y el 13.33% no especificó este dato.

De manera similar a la gráfica anterior, es notoria la superior proporción numérica de personas con escasa antigüedad laboral con respecto a las que tienen la mayor

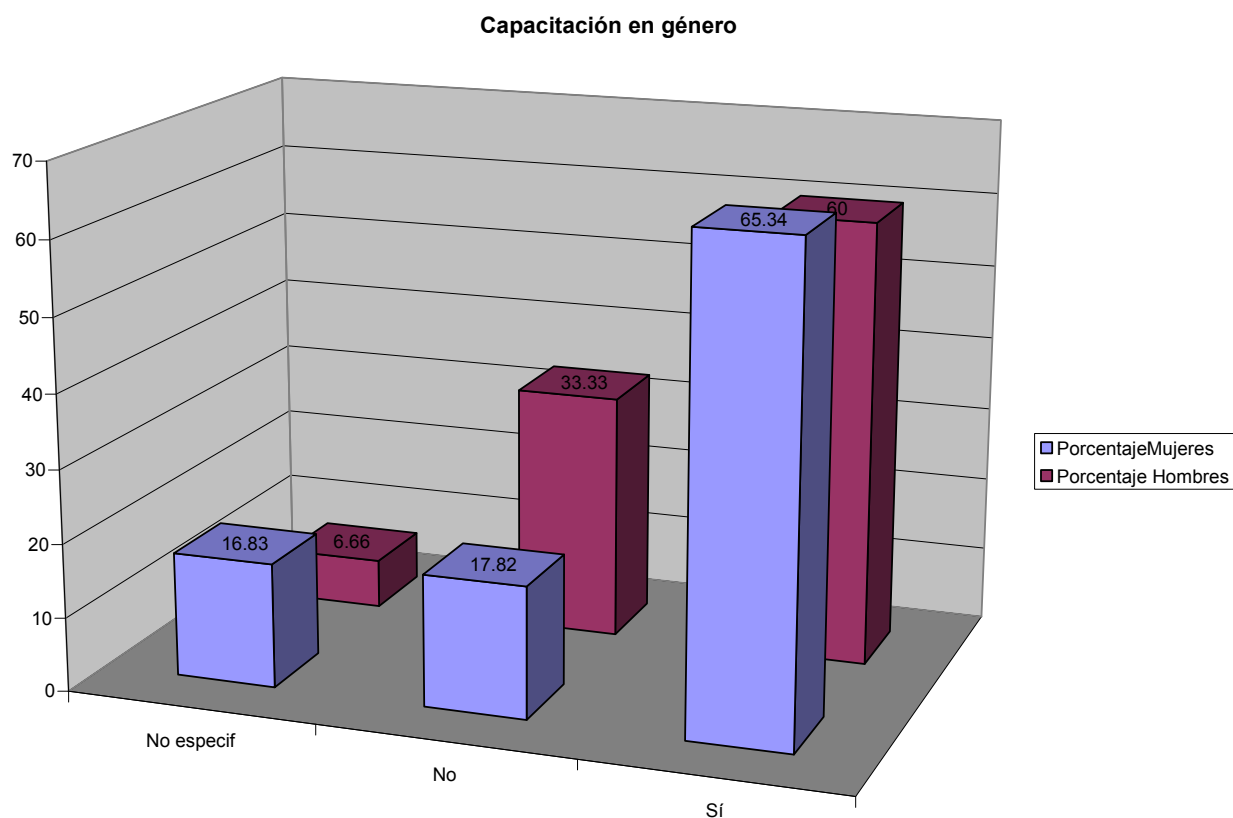
antigüedad. Las mujeres con antigüedad comprendida entre los 26 y los 28 de servicio representan apenas el 0.99% de la muestra, mientras que los hombres no aparecen en este rango de edad, pero sí en el comprendido entre los 28 y los 30 años (6.66%), en el cual las mujeres están ausentes.

5.8. Edad de los/las participantes



Según la edad, el mayor porcentaje de mujeres corresponde a las que tienen entre 35 y 40 años (18.81%), seguido por las comprendidas entre los 20 y los 25 años (16.83) y por las que tienen entre 40 y 45 años (14.85%). En los hombres las diferencias se expresan de manera muy contrastante: el 40% de ellos tiene entre 20 y 25 años de edad, el 20% entre 25 y 30 años, mientras que a cada uno de los demás rangos cronológicos les toca un porcentaje del 6.66.

5.9. Capacitación sobre temas de Género



La mayor parte de las mujeres (65.34%) y de los hombres (60%) manifestó haber recibido capacitación acerca de temas relacionados con la perspectiva de género. El 17.82% de las mujeres afirmó no haberla recibido, al igual que el 33.33% de los hombres; sin embargo, el 16.83% de las mujeres y el 6.66% de los hombres no especificó esta información, por lo cual no se puede tener un panorama completo de este aspecto.

ANEXOS

1. LISTA DE ASISTENCIA

Fecha: ____ de Noviembre de 2008.

Moderador/a:

Mesa: _____

Relator/a:

No.	Nombre	Institución	Edad	Sexo		Grado de escolaridad	Nivel en la estructura organizacional				Firma
				M	H		Base	Técnico operativo	Mandos medios	Mandos superiores	
1.											
2.											
3.											
4.											
5.											
6.											
7.											

**2. INSTRUMENTO 1: NECESIDADES DE TRANSVERSALIZACIÓN CON RESPECTO A
LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA INTERNA**

Por favor, conteste las siguientes preguntas marcando con una “X” la respuesta seleccionada.

Pregunta	Sí	No
1. En mi institución y organización, ¿se ha analizado y modificado el marco normativo que rige a l@s servidor@s públic@s, en lo referente a la búsqueda de condiciones de igualdad y equidad para hombres y mujeres en el proceso de reclutamiento y selección de servidor@s públic@s?		
2. ¿Existe en mi institución una base de datos que incluya información con respecto al número de emplead@s por sexo, nivel jerárquico, edad, escolaridad, estado civil y número de hij@s?		
3. Los perfiles de puesto de todos los niveles administrativos en mi centro de trabajo, ¿solicitan un sexo determinado según sea el puesto?		
4. En mi centro de trabajo, ¿se exige o se “recomienda” que las mujeres presenten examen de no gravidez al momento de solicitar empleo?		
5. La oferta de cada una de las vacantes que existen en mi centro de trabajo, ¿se hace pública a través de diversos medios de difusión?		
6. En mi institución, ¿existen y se dan a conocer documentos que contengan los criterios de reclutamiento y selección de personal, así como los requisitos para acceder al puesto?		
7. Los requisitos para acceder a un puesto en mi centro de trabajo, ¿están basados en el nivel de educación, formación y experiencia?		
8. Los perfiles de puesto de mi centro de trabajo, en los diversos niveles administrativos, ¿están divididos en puestos preferentemente para hombres o para mujeres?		
9. En mi institución, ¿se omiten los nombres y el sexo de las personas cuando concursan para una plaza?		
10. ¿Existe en mi centro laboral una base de datos que contenga el porcentaje de personas contratadas según puesto, escolaridad, años de experiencia comprobables, edad y estado civil?		
11. En mi centro laboral, ¿existen áreas de trabajo y funciones primordialmente desempeñadas por uno u otro sexo?		
12. En mi institución, ¿existen mecanismos para la recepción y seguimiento de quejas y denuncias por discriminación de género?		
13. Mi centro de trabajo, ¿promueve las responsabilidades familiares compartidas?		
14. En mi institución, ¿se conoce cuántos hombres y mujeres son promovidos a actividades determinadas socialmente como exclusivas o mayoritariamente dominadas por el sexo contrario?		
15. ¿Se realiza en mi institución análisis estadísticos que permitan detectar el número de hombres y mujeres por área, función, salario, antigüedad, dependientes económicos, etc?		

16. En mi institución, cuando hay varios candidatos para un puesto con igual nivel de preparación, ¿se da prioridad a personas que pertenezcan a grupos vulnerables?		
17. Mi institución, ¿difunde las bases para competir por los puestos o cargos disponibles en tiempo y forma a través de los diversos medios de comunicación?		
18. En mi institución, ¿los programas de capacitación están basados en las necesidades del personal, favoreciendo así la promoción de los grupos menos representativos?		
19. ¿Existe igual número de hombres y mujeres en todos los niveles de puesto de mi institución?		
20. En mi institución, ¿existen cuotas de puestos para apoyar la nivelación de hombres y mujeres en puestos directivos?		
21. ¿Se proporciona capacitación en género y con enfoque de género en todos los niveles de puesto en mi centro laboral, particularmente, al departamento que diseña los perfiles de puesto?		
22. En mi centro de trabajo, ¿se realiza una evaluación y distribución de las funciones de puesto entre hombres y mujeres, indistintamente, para que participen por igual?		
23. ¿Existe en mi institución una unidad de género y una mesa de trabajo en género plenamente constituidas?		
24. Al interior de mi institución, ¿existe igualdad y equidad de sueldo o salario entre hombres y mujeres que cumplen las mismas funciones y puestos?		
25. ¿Se reconoce el desempeño, la productividad, la eficiencia y eficacia del personal en mi institución, indistintamente de si es hombre o mujer?		
26. En mi empresa, ¿se asigna en condiciones de igualdad, sueldos, incentivos, prestaciones y beneficios al personal de honorarios, independientemente si se trata de mujeres o de hombres?		
27. ¿Se han impartido cursos y talleres para difundir el conocimiento de las normas, lineamientos y políticas salariales en mi centro laboral?		
28. En mi institución, ¿se han igualado los sueldos de hombres y mujeres que realizan las mismas funciones, cargos o responsabilidades?		
29. Mi institución, ¿conoce las causas que generan una brecha salarial entre hombres y mujeres?		
30. ¿Existe en mi centro laboral un buzón donde pueda dar a conocer mis necesidades?		
31. En mi institución, ¿se dan apoyos para que hombres y mujeres puedan cumplir con sus jornadas familiares y laborales?		
32. En mi centro de trabajo, ¿se difunde entre el personal las políticas existentes de administración del tiempo para atender necesidades personales?		
33. ¿Existe un sistema claro y transparente para asignar permisos, el cual incluya cláusulas de no despido en mi institución?		
34. En mi institución, ¿existen procesos de evaluación transparentes y claros, en condiciones de igualdad para mujeres y hombres?		
35. Las personas responsables del proceso de evaluación para ascensos en mi centro de trabajo, ¿han recibido cursos de sensibilización en equidad de género e igualdad de oportunidades?		

36. El comité de evaluación para ascensos en mi institución, ¿es mixto? Es decir, ¿está integrado por mujeres y hombres?		
37. Los cursos de capacitación en mi institución, ¿responden a las necesidades del personal ampliando las alternativas de desarrollo de hombres y mujeres, las cuales les permitan desempeñar puestos y funciones no tradicionales para su sexo?		
38. En mi institución, ¿el comité de evaluación impulsa la participación de las mujeres en el programa de capacitación?		
39. En mi centro laboral, ¿se aplican horarios flexibles e incentivos para que mujeres y hombres con responsabilidades familiares puedan asistir a las capacitaciones?		
40. En mi centro de trabajo, ¿participan en los programas de capacitación en materia de igualdad de oportunidades y equidad de género todos los niveles jerárquicos?		
41. En mi institución, ¿se dan cursos y/o asesorías respecto al hostigamiento sexual?		
42. ¿Se informa en mi institución, de manera pertinente y a través de periódicos, revistas institucionales, murales, etc., acerca de los cursos de capacitación para todo el personal?		
43. En mi centro laboral, ¿se difunden los informes de avances en materia de capacitación?		
44. ¿Se evalúa el impacto de los cursos de capacitación impartidos en mi institución, a través de indicadores construidos por el mismo centro de trabajo?		
45. En mi institución, ¿existen políticas de apoyo a empleados con responsabilidades familiares, tales como las licencias de maternidad y paternidad?		
46. ¿Existen en mi Estado guarderías que reciban sin discriminación a menores de edad con capacidades diferentes?		
47. En mi institución, ¿alguna persona ha realizado propuestas legislativas a favor de los derechos de la paternidad?		
48. En mi centro laboral, ¿se ha realizado algún estudio del costo-beneficio que implicaría la existencia de guarderías al interior de la institución?		
49. Mi centro de trabajo, ¿mide la productividad teniendo en consideración horarios flexibles para el personal con responsabilidades familiares?		
50. Mi centro de trabajo, ¿aplica un procedimiento específico o tiene lineamientos para combatir el hostigamiento sexual?		

**3. INSTRUMENTO 2: “LOGROS EN LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE LAS
INSTITUCIONES”**

Mesa: _____

Institución: _____

Cuadro A: Propuesta de transversalización de política pública de mi institución.

Problema	Política pública de solución	Objetivo	Estrategia	Líneas de Acción	Destinatarios/as beneficiados/as (explicitar si son hombres y/o mujeres)	Documentación comprobatoria

Cuadro B: Propuesta de política pública de mi institución en vinculación con otras instancias corresponsables.

Problema	Política Pública	Objetivos	Líneas de Acción	Dependencias corresponsables	Dependencia responsable	Beneficiarios/as		Indicadores
						H	M	

4. INSTRUMENTO 3:” RETOS EN LA TRANSVERSALIZACIÓN Y VINCULACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE LAS INSTITUCIONES”

Mesa: _____

Institución: _____

Cuadro A: Propuesta de transversalización de política pública de mi institución.

Problema	Política pública de solución	Objetivo	Estrategia	Líneas de Acción	Destinatarios/as beneficiados/as (explicitar si son hombres y/o mujeres)	Documentación comprobatoria

Cuadro B: Propuesta de política pública de mi institución en vinculación con otras instancias corresponsables.

Problema	Política Pública	Objetivos	Líneas de Acción	Dependencias corresponsables	Dependencia responsable	Beneficiarios/as		Indicadores
						H	M	

5. EVALUACIÓN DEL FORO

“LOGROS Y RETOS EN EL PROCESO DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL”

Estimados/as compañeros/as, con la finalidad de ir mejorando nuestra labor académica deseamos conocer tu opinión sobre diversos aspectos de los temas que se ofrecieron. Además, deseamos conocer algunas respuestas sobre el foro. Por favor responde a las siguientes preguntas, muchas gracias.

Marca la respuesta que consideres conveniente, por favor sólo una por cada renglón

	Muy bien	Bien	Regular	Mal	Muy Mal
1 -¿Qué te parecieron los objetivos de la mesa de trabajo?					
2 - ¿Cómo te pareció la organización logística del foro?					
3- ¿Cómo consideras los contenidos tratados en el foro?					
4- ¿Cómo evalúas la metodología utilizada?					
5- ¿Cómo evalúas al coordinador del foro?					
6- ¿Cómo evalúas el material entregado?					

1. ¿Qué te gusto del foro, sugerencias?
2. ¿Qué no te gusto del foro, sugerencias?
3. Con relación al foro ¿Qué cosas nuevas aprendiste?

GRACIAS

6. CUESTIONARIO

Mucho le agradeceremos nos proporcione la siguiente información, la cual será muy valiosa para el proceso de comprensión del estado de la transversalización de la perspectiva de género en la administración pública del Estado de Yucatán.

1	Nombre de la institución u organización de procedencia:	
2	Nombre de la persona participante en el Foro:	
3	Correo electrónico	
4	Puesto:	
5	Perfil académico:	
6	Grado académico:	
7	Antigüedad en el puesto:	
8	Antigüedad en la institución u organización:	
9	Sexo:	
10	Edad:	
11	Mesa de trabajo en la que participará:	
12	Nombre de la propuesta:	
13	¿Ha recibido Ud. capacitación o sensibilización sobre la perspectiva de género?	
14	¿Qué institución impartió esta capacitación o sensibilización?	
15	Si su respuesta es afirmativa, mencione los nombres de los temas en los que ha recibido esta capacitación o sensibilización	

**8. RESUMEN DEL INSTRUMENTO 2: PROBLEMÁTICAS Y LOGROS
DETECTADOS POR INSTITUCIÓN Y/U ORGANIZACIÓN**

Mesa 1: Educación y Perspectiva de Género

Problemáticas	Logros	Objetivo	Líneas de Acción	Institución u organización
-Desconocimiento de la ley de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia del estado de Yucatán y de la perspectiva de género.		-Sensibilizar al personal docente de escuelas primarias en la perspectiva de género y los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia.	-Dar talleres en cada escuela rural de 10 horas c/u para brindar algunas herramientas para su trabajo en los siguientes temas: Derechos de las mujeres, Equidad de género, Patriarcado, Homofobia, Misoginia, Sexismo.	-CASDE A.C.
-Necesidades de capacitación para el personal de albergues escolares indígenas del estado de Yucatán.	-Fortalecimiento de las competencias y habilidades del personal de los albergues escolares indígenas para un adecuado desempeño de sus actividades.	-Proveer las herramientas adecuadas al personal comunitario del PAEI para una mejor equidad, atención y cuidado de los beneficiarios PAEI.	-Talleres de capacitación de acuerdo a las demandas manifestadas y necesidades reales del personal.	-Comisión Nacional para el desarrollo de los pueblos indígenas (CDI)

-Doble jornada (doméstica y económica) de las mujeres las coloca en desventaja con respecto a la capacitación y oportunidades de empleo.	-Cursos y talleres de capacitación para mujeres, incluyendo a las que tienen hijos	-Brindar a las mujeres condiciones que les permitan competir equitativamente en el mercado laboral	-Cursos y talleres de capacitación, con base en las habilidades previas de las mujeres, enfocados al autoempleo y la computación básica. -Establecimiento de una unidad de trabajo como coordinadora de los cursos y talleres propuestos, en vinculación con el Servicio Estatal del Empleo.	-Centro de Estudios Superiores CTM
-Desempleo y reincidencia delictiva a causa de la falta de preparación académica y conocimientos sobre algún oficio	-Programas de capacitación técnica y educativa.	-Incrementar el número de liberados contando con alguna preparación laboral y fomentar la equidad.	-Cursos, capacitaciones y talleres dentro de la población interna (mujeres y hombres)	-CERESO Mérida
-Analfabetismo, desempleo y reincidencia	-Programa de capacitación técnica y alfabetización	-Incrementar el número de internos que participen en los cursos y reducir el analfabetismo.	-Invitación continua para inscribirse a los cursos.	-CERESO Mérida

<p>-Población monolingüe o escasamente bilingüe maya-español de 15 años en adelante, en situación de rezago educativo. -Mujeres que no participan en este servicio educativo, porque se les prohíbe asistir a las asesorías y/o presentar los exámenes.</p>	<p>-Creación del MEVYT-Indígena Bilingüe e implantación del mismo en el Estado de Yucatán.</p>	<p>-Proporcionar las herramientas para la adquisición de la lectoescritura acorde a las características sociolingüísticas (maya-español)</p>	<p>-Diseño, elaboración e implantación del proyecto Mevyt-Indígena bilingüe.</p>	<p>-Instituto de Educación para los Adultos del Estado de Yucatán (IEAEY)</p>
<p>-Violencia de género contra las mujeres sin legislación en el Estado de Yucatán. -Discriminación en el estado de Yucatán, trasgresión a los derechos humanos.</p>	<p>-Ley estatal de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. -Ley federal para prevenir, erradicar y sancionar la discriminación. -Iniciativa de Ley estatal para prevenir, erradicar y sancionar la discriminación.</p>	<p>-Brindar la seguridad jurídica a las mujeres que son víctimas de violencia de cualquier índole. -Contar con un marco normativo en materia de discriminación</p>	<p>-Convocatoria de foro ciudadano para que todas las instancias de la sociedad aporten sus puntos de vista y soluciones. -Convocatoria del foro ciudadano para discutir la iniciativa de ley estatal para erradicar, prevenir y sancionar la discriminación.</p>	<p>-Instituto para la Equidad de Género en Yucatán (IEGY)</p>
<p>-Las personas adultas mayores jubiladas y pensionadas tienen falta de actividades que les proporcionen una mejor calidad de vida.</p>	<p>-Impartición de Talleres de capacitación sobre diferentes ámbitos. Programación y realización de actividades culturales y físicas.</p>	<p>-Incremento y mejoramiento de la calidad de vida de las personas adultas mayores.</p>	<p>-Calendarización de talleres y actividades. -Difusión de las mismas. -Talleres con actividades físicas. -Talleres informativos sobre salud física y emocional</p>	<p>-ISSTEY</p>

-Presencia de la violencia de Género	-El Congreso de la Unión estableció que instituciones públicas de educación superior reciban recursos para trabajar en detección, prevención y atención de la violencia de género. -Inicio del Programa de Sensibilización para la Detección y Prevención de la Violencia contra las Mujeres en el ITM.		-Encuesta piloto. -Establecimiento de un espacio físico de consulta electrónica sobre el tema. -Promoción electrónica de los programas elaborados. -Creación de espacios para brindar asesoría psicológica y jurídica a las alumnas en situación de violencia. -Talleres, conferencias y seminarios para prevenir la violencia.	-Instituto Tecnológico de Mérida (ITM)
-La falta de conocimiento de los derechos laborales y constitucionales coloca a las mujeres en una posición más vulnerables ante la explotación.	-Cursos y pláticas sobre el tema varias veces al año.	-Difusión y capacitación sobre los derechos laborales tanto local, nacional e internacional a Mujeres trabajadoras, amas de casa y servicio domestico	-Capacitación sobre: -Equidad y justicia -Enlace -Transversalización -Desarrollo	-Mujeres Populares A.C.
-Desigualdad entre hombres y mujeres -Persistencia de cultura machista	-Capacitación a la comunidad con y sobre perspectiva de género	-Capacitación a las personas de la comunidad (en escuelas y población abierta) para que se den cuenta de los beneficios que representa la igualdad entre mujeres y	-Capacitación a los jóvenes para que empiecen a comprender la educación con perspectiva de género -Educación para cambiar la mentalidad machista de las	-Representación Municipal IEGY Mama

		hombres.	personas	
-La cultura machista de la comunidad	-Programas para las escuelas de diferentes niveles	-Consolidar el conocimiento del tema de equidad de género con padres y madres de familia en las escuelas.	-Incrementar las pláticas en las instituciones educativas.	-Representación Municipal IEGY Muna
-Desconocimiento de padres y madres de familia sobre la perspectiva de género	-Programas sobre diferentes temas con perspectiva de género impartidos por Escuela para Padres	-Que todos los padres y las madres de familia conozcan sobre equidad de género	-Impartir talleres, hacer actividades con respecto a los temas de género.	-Representación Municipal IEGY Muna
-La comunidad tiene una idea errónea de la perspectiva de género.	-Pláticas y talleres acerca de equidad de género para sensibilizar a la comunidad acerca del tema	-Que todas las personas tengan las mismas oportunidades educativas, para ello, se requiere apoyar, sobre todo, a las mujeres	-Creación de instancias donde se apoye a las mujeres a través de otras actividades -Becas que ayuden a las mujeres a prepararse mejor.	-Representación Municipal IEGY Sotuta
-La presencia de discriminación hacia las personas pobres, analfabetas, indígenas, con discapacidad, migrantes, particularmente, niñas y mujeres que no pueden recibir educación básica ni capacitación para el trabajo. -Empleos mal remunerados para mujeres. -La creencia de que el hombre debe ser el proveedor	-En el Ayuntamiento se han impartido pláticas de sensibilización y transversalidad de género en distintas áreas educativas.	-Otorgar mas presupuesto a becas dirigidas a madres de familia, principalmente, indígenas, solteras y/o con discapacidad para capacitarse laboralmente y sostener la educación de sus hijos.	-Becas para: -Repostería -Urdido de hamacas Instalación de empresas que contraten a mujeres con salarios dignos	-Representación Municipal IEGY Tecoh.

económico, y la mujer, la cuidadora doméstica, exclusivamente.				
-Falta de preparación o capacitación para la práctica laboral de un oficio.	-Programa de capacitación para el autoempleo.	-Incrementar las habilidades y preparación de las personas para la ejecución de un oficio.	-Generación de habilidades para el trabajo, en mujeres y hombres de zonas urbanas y rurales	-Servicio Nacional de Empleo del Estado de Yucatán
-Falta de oportunidades para las mujeres con respecto al desarrollo de habilidades y destrezas.	-Programas flexibles de educación no formal en áreas productivas y de desarrollo comunitario.	-Abrir espacios de formación que generen oportunidades de desarrollo a las mujeres.	-Proyectos y programas de organización productiva y de capacitación.	-Yaax Beh A.C.

Mesa 2: Salud y Derechos Reproductivos y Sexuales

Problemáticas	Logros	Objetivo	Líneas de Acción	Institución u organización
-Restricciones al ejercicio del derecho a la visita conyugal en adolescentes en conflicto con la ley -Desconocimiento de información sobre ITS, VIH, VPH en adolescentes en conflicto con la ley	-Programa: Derechos y obligaciones reproductivos de los adolescentes y su familia en conflicto con la ley	-Sensibilizar a todo aquel adolescente en conflicto con la ley a mantener una vida sexual activa sobre la prevención de ITS, VIH, VPH. -Ejercicio del derecho de la visita conyugal a todo adolescentes que mantenga una pareja actual y que solicite su derecho -Prevención de embarazos	-Pláticas -Talleres	-CEAMA
-Desconocimiento del personal del CEAMA sobre el tema de la equidad y el género.	-Capacitación en equidad de género y perspectiva de género.	-Sensibilizar a los trabajadores del CEAMA sobre este tema de gran relevancia.	-Incluir a directivos en mayor importancia -Pláticas -Talleres	-CEAMA

-Discriminación contra las mujeres -Desconocimiento de la gente con respecto al significado de la igualdad de género en la salud.	-Que los hombres participen más en las platicas de equidad de genero	-Brindar a los hombres de la comunidad más información con respecto a la salud y la perspectiva de género	-Capitación del personal del ayuntamiento y a todos los hombres en general.	-Representación Municipal IEGY Tixkokob
-Escasez de servicios sobre salud sexual y reproductiva para adolescentes en clínicas y centros de salud	-Atención para adolescentes en ITS, salud sexual y reproductiva	-Garantizar el otorgamiento de metodología anticonceptiva; la atención de ITS y otros aspectos de la salud sexual y reproductiva	-Crear un módulo de atención a los y las adolescentes dentro de las clínicas o centros de salud. -Cambio en los criterios de atención a menores de edad. -Capacitación del personal en salud reproductiva y sexual -Sensibilización en perspectiva de género.	-IMSS -Oportunidades

Mesa 3: Prevención y Atención a la Discriminación y a la Violencia de Género

Problemáticas	Logros	Objetivo	Líneas de Acción	Institución u organización
-No existe ninguna problemática de género ni en el área laboral ni en la de los usuarios.				-CERESO
-Falta de atención en zonas indígenas con problemas de salud sexual y reproductiva y de violencia de género.	-Atención y prevención a la violencia de género en pueblos indígenas.	-Impulsar la prevención de tensión y atención de la violencia familia y de género, en coordinación	-Unidades municipales de prevención a la violencia de genero -Caravanas de teatro - Modelo de	-CDI

		con las instituciones de la APF y organizaciones de la OSC en el marco de los derechos humanos	atención maya	
-Falta de atención adecuada por parte del sector salud, en la salud sexual y reproductiva, violencia de género.	-Modelo autogestivo de atención a la violencia y la salud reproductiva en zonas indígenas, “casas de la mujer”	-Generar un modelo de atención específico donde las mujeres generan sus propias estrategias de atención	-Instalación de casa de la mujer maya. -Generación de capacidades autogestivas y autonomía	-CDI
-Falta articulación de políticas públicas en zonas indígenas.	-Articulación en mesas interinstitucionales	-Planteamiento de acciones y programas y proyectos con cabezas del sector	-Mesa interinstitucion, atención violencia -Mesa de violencia IEGY -Mesa laboral	-CDI
-Falta de sensibilización para atender al sector femenino indígena	-Procesos de formación y capacitación a personal institucional	-Potencializar con herramientas conceptuales y prácticas los conceptos básicos para trabajar en zonas indígenas	-Formación a personal directivo y operativo -Impulso a diplomados de género multiculturalidad y sustentabilidad	-CDI
Carencias en el proceso de incorporación de la transversalización de género al interior de la institución	-Procesos de coordinación entre las áreas, programas y proyectos	-Eficientar los recursos -Incorporar el eje de equidad -Articulación de los programas Integralidad de los procesos	-Programas de colaboración intra-áreas. -Fomento a la formación y manejo de la información -Campañas de sensibilización -Reuniones de trabajos -Planes de trabajo	-CDI

-No existe equidad de género en los cargos directivos	-Servicio civil de carrera	Proporcionar las mismas oportunidades a hombres y mujeres	-Procesos de capacitación y formación en línea -Certificación de capacidades -Potencialización de habilidades directivas	-CDI
-Discriminación para las mujeres en el acceso al mercado laboral	.	-Garantizar que las mujeres tengan acceso al mercado laboral en igualdad de condiciones	-Reparación del acto discriminatorio -Creación de ofertas públicas de empleo con criterios selectivos antidiscriminatorios para la contratación de la mujer.	-Defensoría Legal del Estado
-Ausencia de perspectiva -Victimo-criminológica	-Sensibilización de servidores públicos en el área de atención y otras áreas	-Proveer una perspectiva completa en el momento de la atención a víctimas de violencia de género	- Talleres vivenciales otorgados por profesionales expertos en el área. - Adaptación de un verdadero modelo de atención a víctimas	-Instituto para la Equidad de Género en Yucatán
-Desigualdad en los servicios de procuración de justicia -Desigualdad en la atención de los servicios de procuración de justicia		-Conocer la percepción de los usuarios y los prestadores de servicios públicos con respecto a si los servicios de procuración de justicia, incluyen la perspectiva de género.	-Evaluación en diversas instituciones: • CIAVI • IEGY • DIF • DIF municipal • Derechos Humanos • Procuraduría del Menor	-Instituto Interdisciplinario de Psicología Jurídica

-Violencia contra la mujer maya	-Educación sobre la discriminación, equidad de género y violencia en el nivel básico como medida de prevención y las consecuencias jurídicas. -Sensibilizar a los adultos acerca de la violencia. -Crear programas de asistencia a las mujeres mayas.	-Reducir los niveles de violencia contra las mujeres mayas.	-Implementar en el nivel básico enseñanza acerca de la violencia de género, discriminación y las consecuencias. -Implementar pláticas y talleres, crear y seguir impulsando a las instituciones que prestan asistencia jurídica y psicológica a las mujeres mayas.	-INDEMAYA
-La ENDIREH no incluye en su universo de estudio a mujeres solteras.		-Obtener un diagnóstico de la mujer independiente de su estado civil a través de la ENDIREH.	-Revisar el marco metodológico de la encuesta	-INEGI
-Mujeres víctimas de violencia Intrafamiliar y sexual		-Disminuir el índice de mujeres víctimas de violencia intrafamiliar y sexual	-Impartir talleres y programas de prevención y atención a víctimas de violencia intrafamiliar y sexual, acercando los servicios de la PGJ a la sociedad y creando vínculos de confianza.	-PGJE

<p>-Violencia física contra las mujeres en el hogar -La flexibilidad de la ley resulta favorable a los agresores -Falta de sensibilidad sobre el tema y de preparación académica en los jueces de paz.</p>		<p>-Que ya no exista maltrato físico en el hogar</p>	<p>-Abandono del agresor del hogar -Elaboración del acta correspondiente por el juez de paz. -Instalación de módulos de la PRODEMEFA en las comunidades</p>	<p>-Representantes Municipales IEGY: Halachó, Peto</p>
<p>-Discriminación por discapacidad en el área laboral -Falta de apoyo a las representantes del IEGY por parte de los Ayuntamientos -Maltrato físico en el hogar</p>	<p>-Colaboración por parte del Municipio -Sensibilización a los funcionarios públicos del Municipio</p>	<p>-Concienciar a los funcionarios públicos para que brinden una mejor atención a la comunidad -Dar mejor atención a la comunidad por medio de personal especializado en psicología y derecho</p>	<p>-Impartir cursos y talleres a los funcionarios municipales con especialistas en psicología y derecho</p>	<p>-Representantes Municipales IEGY: Bokobá y Tekantó</p>
<p>-La presencia de discriminación hacia las personas pobres, analfabetas, indígenas, con discapacidad, migrantes, particularmente, niñas y mujeres que no pueden recibir educación básica ni capacitación para el trabajo. -Empleos mal remunerados para mujeres.</p>	<p>-En el Ayuntamiento se han impartido pláticas de sensibilización y transversalidad de género en distintas áreas educativas.</p>	<p>-Otorgar mas presupuesto a becas dirigidas a madres de familia, principalmente, indígenas, solteras y/o con discapacidad para capacitarse laboralmente y sostener la educación de sus hijos.</p>	<p>-Becas para: -Repostería -Urdido de hamacas Instalación de empresas que contraten a mujeres con salarios dignos</p>	<p>-Representación Municipal IEGY Tekax</p>

-La creencia de que el hombre debe ser el proveedor económico, y la mujer, la cuidadora doméstica, exclusivamente.				
-Prevalencia de la Violencia de Género (física, psicológica, sexual y económica) -Por la poca información que tienen las mujeres sobre sus derechos, tienen temor a demandar a sus agresores, pues las costumbres les han enseñado que el matrimonio es para toda la vida		-Erradicar la violencia de género	-Pláticas de sensibilización sobre el tema a mujeres y hombres, a través de personal capacitado y sensible. -Proceder judicialmente contra los agresores	-Representante Municipal IEGY Tzucacab
-No se aplica herramientas de perspectiva de género en el diseño y aplicación de los proyectos		-Que efectivamente se identifiquen los grupos sociales a los que se atenderá a través de la sensibilización de los servidores públicos y funcionarios encargados del diseño de proyectos en aplicación de la metodología de enfoque de género; lo que permitirá evitar la duplicidad de	-Promover la sensibilización hacia el interior de la institución -Incrementar el número de servidores/as públicos y funcionarios/as sensibilizados en el tema de enfoque de género	-Secretaría de Política Comunitaria y Social

		acciones.		
-Violencia familiar sexual y de género en Yucatán.	-Programa de prevención y atención a la violencia familiar, sexual y de género.	-Limitar el daño. Facilitar el encuadramiento. Promover una cultura de la paz.	-Módulos integrales de atención a la violencia (Mérida, Progreso, Tizimin, Valladolid, Tekax) -NOM-190 -Capacitación y sensibilización: psicología, medicina, trabajo social -Mesa de trabajo integral institucional. -Grupos de autoapoyo de mujeres y hombres	-SSY

Mesa 4: Economía y Género

Problemáticas	Logros	Objetivo	Líneas de Acción	Institución u organización
Marginalidad de las mujeres privadas de su libertad en un CERESO MIXTO	Creación de un CERESO femenino	Brindar a las mujeres que han cometido infracciones a las leyes, las herramientas que coadyuvan en su readaptación a la sociedad, mediante la sensibilización, desarrollo.	Brindándole a la mujer apoyo psicológico, educativo, laboral, familiar, de salud, etc. Contemplando a la mujer como ser biopsicosocial	CERESO FEMENIL
Estigmatización de la mujer privada de su libertad en el área laboral	Creación de la coordinación laboral en el CERESO FEMENIL	Proporcionar a las mujeres internas la capacitación y formación para el desarrollo de habilidades para desempeñar un puesto	-Existencia de programas de capacitación y adiestramiento para la industria penitenciaria. -Incrementar convenios para la capacitación y comercialización	CERESO FEMENIL

		remunerado.	de los productos	
-Desconocimiento de los derechos laborales -Las jerarquías entre mujeres y hombres		-Reconocer los derechos laborales para poder exigir lo que corresponde -Lograr trabajar con una visión de equidad de género	-Capacitación al personal de la institución -Implementar programas de sensibilización y capacitación en estos temas.	-CERESO FEMENIL
-La mujer se encuentra en desventaja desde el punto de vista del empleo y la capacitación	-Impartición de maestrías, seminarios, cursos y talleres al personal docente y administrativo que le permitan desarrollar actividades y habilidades administrativas que demanda el mercado actual.	-Adquirir capacidades y destrezas que les permitan desarrollar habilidades administrativas y de docencia que demanda el mercado laboral.	-A través de cursos, talleres, seminarios, maestrías y doctorado.	-Centro de Estudios Superiores CTM
-No se detecta propiamente un problema en mi institución, respecto de la perspectiva de género, ya que se fomenta una cultura de no discriminación. Sin embargo, observando las recomendaciones generales del taller, pudiera implementarse “capacitación sobre perspectiva de género” de manera interna para tener una mayor y mejor visión del tema.	-Capacitación para fomentar la cultura de la Equidad de Género.	-Fortalecer las políticas encaminadas a la igualdad y la no discriminación que ya tiene la institución y ampliar la visión de los funcionarios con respecto al tema.	-Implementar capacitación para el personal respecto de la perspectiva de género.	-FINANCIERA RURAL

-Falta de igualdad y equidad de oportunidades para las mujeres, sobre todo en las leyes	-Que los legisladores trabajen a favor de la equidad entre mujeres y hombres	-Que las mujeres tengan la oportunidad de tener un buen sueldo para solventar sus gastos con sus hijos, sin tener que depender de los hombres.	-Pláticas a población abierta y en las escuelas, con respuestas positivas. -Apoyos con talleres y distribución de folletos	-Representación Municipal IEGY Tahmek.
-Falta de recursos económicos para las personas adultas mayores	-Elaboración del folleto de beneficios -Publicación periódica del mismo	-Fortalecer la economía de las personas adultas mayores. -Promover a los adultos mayores como trabajadores de calidad.	-Firma de convenios comerciales con empresarios y profesionistas -Afilación de personas adultas mayores	-INAPAM
-Falta de conocimiento de los derechos y recursos de las mujeres víctimas de delitos	-Programa de Atención a Víctimas del Delito	-Proporcionar atención integral a las víctimas del delito	-Asesorías jurídicas -Consultas psicológicas -Visitas de trabajo social -Seguimiento de las acciones	-PGJE
-No hay organismos (instituciones) que protejan los derechos de los trabajadores, sobre todo, de las mujeres		-Igualdad en los derechos de los trabajadores (H y M) y su protección	-Organización de foros para escuchar de los/las trabajadores/as sus necesidades reales y sus propuestas	-SEFOE
-Necesidad de la mujer de tener independencia económica	-Capacitar a la mujer mediante talleres	-Lograr la independencia económica de las mujeres	-Implementar programas de capacitación en los Centros de Desarrollo Familiar Urbano	-DIF YUCATAN-DAIF

Mesa 5: Participación Política y Toma de Decisiones

Problemáticas	Logros	Objetivo	Líneas de Acción	Institución u organización
-Carencia de una convivencia democrática en los entornos familiar y comunitario		-Reducir la impunidad social ante la violencia familiar, institucional y de género.	-Conformación de redes democráticas comunitarias como alternativa de búsqueda de soluciones a la violencia familiar, institucional y de género, así como alternativa de canal de información de los derechos de las mujeres, las leyes que las protegen y los mecanismos para hacer uso de estas leyes.	-CERESO FEMENIL
-Ausencia de una política de estado que tome en cuenta en forma sistemática las diferencias en las condiciones entre hombres y mujeres.		-Garantizar la toma de decisiones. -Garantizar la transversalidad de la perspectiva de género en el estado y municipios. -Erradicar todo tipo de violencia	-Elaborar un proyecto de redes y cadenas de sensibilización sobre los derechos de las mujeres y la presencia equilibrada en el ámbito público y privado.	-CERESO
-No se tienen en cuenta en forma sistemática las diferencias en las condiciones sociales entre hombres y mujeres en programas políticos.		-Garantizar el acceso al empleo, a la promoción profesional a la remuneración igual a la participación en la toma de decisiones, erradicación de la violencia, promoción de la igualdad de género y la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional	-Elaborar una iniciativa de Ley que obligue a todas las instituciones centralizadas y Paraestatales del Estado a incluir el concepto de “presencia equilibrada”.	-Facultad de Derecho UADY

-Marginación Política de la mujer maya		-Que la mujer maya pueda acceder a vías de expresión y acción social, generar alternativas de crecimiento social, cultural, económico y político dentro de sus comunidades.	-Difundir y promover los derechos políticos de las mujeres mayas, a través de talleres y cursos de capacitación dirigidos a ellas y a los/las servidores/as públicos/as.	-INDEMAYA
--	--	--	--	-----------

Mesa 6: Género y Medio Ambiente

Problemáticas	Logros	Objetivo	Líneas de Acción	Institución u organización
-Falta de diversidad de actividades u oficios para hombres y mujeres.		-Que las internas tengan las mismas oportunidades de capacitación laboral.	-Dotar al área femenil de la infraestructura necesaria dependiendo de la demanda de la capacitación -Establecer procesos de sensibilización a los funcionarios y a las internas, por medio de talleres e intercambio de experiencias.	-CEAMA CERESO
-Existen pocas mujeres con niveles jerárquicos altos.		-Brindar las mismas oportunidades a hombres y a mujeres a puestos jerárquicos de nivel alto.	-Montar talleres de sensibilización en materia de equidad apoyado por el IEGY. -En primera instancia crear un comité de participación social al interior de la secretaria.	-SEDUMA

<p>-La falta de acciones y/o actividades medio ambientales al interior de los inmuebles, disminuye las capacidades de desarrollo sustentable, ambientalmente hablando.</p>		<p>-Mejorar tanto el entorno como la calidad de vida de los internos y las internas.</p>	<p>-Establecer programas de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Manejo de residuos sólidos. 2. Hortalizas de traspatio. 3. Campañas de reforestación 4. Campañas del cuidado del agua. <p>-Talleres de sensibilización. -Talleres de educación y capacitación. -Campañas permanentes de difusión</p>	<p>-CEAMA CERESO</p>
<p>-Poca participación de la mujer en los talleres de acreditación de guías</p>		<p>-Incrementar la participación de la mujer en los talleres de acreditación de guías.</p>	<p>-Platicas dirigidas en el contexto del recurso cultural existente -Talleres de manejo y conservación de la biodiversidad. -Talleres de difusión de las leyes ambientales entre los aspirantes a guías. -Establecer convenio de colaboración entre las instancias responsables y los planteles educativos.</p>	<p>-SEFOTUR</p>

**8. RESUMEN DEL INSTRUMENTO 3: PROPUESTAS DE POLÍTICA PÚBLICA
PRESENTADAS POR INSTITUCIÓN Y/U ORGANIZACIÓN**

Mesa 1: Educación y Perspectiva de Género

Problemáticas	Política Pública de Solución	Objetivo	Estrategias	Líneas de Acción	Institución u organización
	Capacitación y sensibilización en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán.			Lograr la capacitación en todas las escuelas rurales de todos los municipios de Yucatán	CASDE A.C.
Satisfacer el mayor número de estudiantes demandantes poniendo especial énfasis en la mujer.	Apoyar a las estudiantes para que puedan acceder al nivel superior que les permite competir y mejorar su bienestar familiar.	Cubrir el mayor número del porcentaje de la población estudiantil demandante para mejorar el bienestar económico y social de la población.		Otorgamiento de becas	Centro de Estudios Superiores CTM
Cubrir la totalidad del personal administrativo y docente poniendo especial énfasis en la mujer.	Mejorar las condiciones para que el personal administrativo y docente pueda acceder a las diferentes opciones de capacitación que le permitan la adquisición de conocimientos y destrezas	Cubrir el 100% del personal académico y administrativo de la institución	Evaluación de la problemática y condiciones que impiden el acceso del personal a los cursos establecidos.	Cursos de posgrado en instituciones externas	Centro de Estudios Superiores CTM

	en el desempeño de su actividad.				
Carencia de de apoyos y estímulos externos para becas y cursos de capacitación (para mujeres)	Establecimiento de mecanismos estatales para la promoción de becas para personal académico (mujeres)	Elevar el nivel de capacitación y destrezas del personal docente (mujeres)	-Ampliación del número de instituciones educativas que pueden ofertar becas -Incremento de becados/as por institución educativa	-Cursos de capacitación para las diferentes instituciones educativas	Centro de Estudios Superiores CTM
Ampliar la cobertura del MEVyT indígena bilingüe	Programa implantado por el IEAEY	Proporcionar los servicios de educación básica a mujeres y hombres que se encuentren en situación de rezago, a través de 2 rutas del MEVyT indígena bilingüe que son: el MEVyT Indígena Bilingüe Integrado (MIBI) y el MEVyT Indígena Bilingüe con Español como segunda lengua (MIBES)	Incrementar la cobertura de micro-regiones, particularmente en las zonas de mayor población monolingüe o con escaso dominio del español.	-Promocionar y difundir el programa. -Capacitar al personal operativo en la normatividad del programa. -Incorporar y atender a la población demandante	IEAEY

	Incrementar la incorporación de las beneficiarias del Programa Oportunidades que se encuentran en situación de rezago educativo, a los servicios educativos del IEAEY			Pugnar por la aceptación de la corresponsabilidad por la parte educativa en el Programa Oportunidades	IEAEY
-Maestros sin principios de equidad de género. -Personal docente carente de preparación sobre equidad de género. -Población Yucateca ignorante sobre los tratados internacionales .	-Capacitación a los estudiantes normalistas y las escuelas para maestros. -Gestionar con las instituciones para que en la contratación de maestros pidan como requisito haber tomado seminarios o talleres sobre perspectiva de género. -Implantar derechos consignados en los tratados internacionales	-Brindar educación con perspectiva de género. -Garantizar a los alumnos, maestros con perspectiva de género. -Mujeres informadas sobre sus derechos al igual que los hombres. -Mujeres denunciantes de agresiones a sus derechos.		-Talleres, seminarios, capacitación a los estudiantes. -Convenios de colaboración en las escuelas y poner el acuerdo y bases para la contratación. -Impartir seminarios, foros, talleres, e incluso gestionar con la Sec. De Educ. para que se den temas de género en sus asignaturas.	Instituto para la Equidad de Género en Yucatán
Incremento del número de casos de violencia contra la mujer.	Implementación del programa AVIM TEC para atender a mujeres estudiantes	Que los alumnos del ITM conozcan sobre la perspectiva de género y	Puesta en marcha del Programa AVIM TEC (atención a la violencia contra la	-Recursos económicos y materiales para este servicio dentro del ITM. -Incorporar información	Instituto Tecnológico de Mérida

	del ITM que atraviesen por esta situación. Atención con perspectiva de género para los estudiantes.	todo lo relacionado con la violencia de género, así como poder atender los casos de violencia y/o discriminación dentro de la institución.	mujer en el Instituto Tecnológico de Mérida), Creación de espacios informativos sobre el tema de género y violencia para los estudiantes, así como capacitación al personal del ITM.	electrónica dentro de la página web del ITM acerca de los programas que se elaboran con respecto a estos temas.	
Violencia en el noviazgo e intrafamiliar	Proyectos de sensibilización e información en materia de equidad de género en la Unidad de Desarrollo del ISSTEY	Promover, coordinar e integrar políticas y acciones a favor del desarrollo integral de las y los jóvenes de la Unidad de Desarrollo del ISSTEY		*Elaborar herramientas de difusión como trípticos, dípticos, flyers, carteles, entre otros con información de violencia y equidad de género y la transversalización con perspectiva de género. *Ofrecer talleres y pláticas con personal experimentado y capacitado en el tema a los y las jóvenes de la Unidad de Desarrollo.	Instituto de Seguridad Social para los Trabajadores del Estado de Yucatán
	Programas educativos para las y los alumnos de la unidad de desarrollo del ISSTEY			Proyectos de sensibilización e información en materia de equidad de género en la unidad de desarrollo del ISSTEY.	Instituto de Seguridad Social para los Trabajadores del Estado de Yucatán

Dar capacitación a los maestros en lengua maya para poder darles a conocer ampliamente acerca de lo que es la equidad de género.	Dar los instrumentos para poder ejercer su labor.	Ampliar más el personal docente para trabajar juntos y mejorar la educación	Gestionar la creación de los talleres para los maestros en las escuelas	-Sensibilizar a los maestros de las comunidades	Representación Municipal IEGY Tecoh
Maestros de las comisarías del municipio sin conocimiento de equidad de género.	Sensibilización del personal docente, incluso desde la formación normalista.	Que los niños de las comisarías reciban la mejor información de equidad de género.		Talleres, foros, capacitación, seminarios, pláticas, distribución de folletos en un momento dado	Representación Municipal IEGY Tecoh
Desconocimiento sobre perspectiva de género en docentes maya-hablantes	Capacitación en lengua maya sobre perspectiva de género a docentes maya-hablantes	Ampliación de personal docente capacitado en perspectiva de género	- Sensibilización al personal docente sobre perspectiva de género. -Gestión e impartición de talleres sobre perspectiva de género para el personal docente		Representación Municipal IEGY Tecoh
Deserción académica de las adolescentes vulnerables.	Destinar un porcentaje de las becas para las madres adolescentes	Aumentar las oportunidades enfocadas a las jóvenes y proporcionarles instrumentos de ayuda para la continuación de sus estudios.	Incrementar y fortalecer los enfoques del objetivo de las becas	Incrementar la cobertura de becas, en especial entre jóvenes vulnerables, difundir programas de ayuda para jóvenes vulnerables	Secretaría de la Juventud

	Creación de un equipo de trabajo que capacite, difunda y vigile la aplicación de políticas de igualdad de género.	Eliminar estereotipos relativos al sexo, favorecer el acceso, promoción y logro educativo de niños y niñas.	Capacitar y sensibilizar a los maestros en la equidad de género, violencia a las mujeres, abuso sexual, y trabajar en diversas actividades.		Secretaría de Educación (Dirección de Educación Especial)
Falta fortalecer y profesionalizar al personal promotor	Programas de formación en perspectiva de género con valor curricular a través de instituciones de gobierno y universidades.	Fortalecer habilidades para el manejo, difusión e incorporación de la perspectiva de género en la política pública	Diplomados. Maestrías. Carreras técnicas.	Programas académicos de formación sobre la perspectiva de género y su incorporación a la política pública.	YAAX BEH A.C.
Falta de recursos para emprender programas de capacitación constante sobre género.	Recursos a ONG'S dirigidos a operar programas de formación sobre género y el medio rural.	Fortalecer la capacidad operativa de las ONG'S para difusión y capacitación rural sobre género.			YAAX BEH A.C.

Mesa 2: Salud y Derechos Reproductivos y Sexuales

Problemáticas	Política Pública de Solución	Objetivo	Estrategias	Líneas de Acción	Institución u organización
Capacitación al personal del CERESO sobre la equidad de género y sexualidad	Que el CERESO proporcione cursos sobre temas requeridos (equidad y género, sexualidad, entre otros)	Lograr que los hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de crecimiento.	-Sensibilizar al personal del CERESO, sobre la importancia de la perspectiva de género. -A través de exposición, reflexión, todo	Cursos	CERESO

			el medio posible que ayude al personal en el tema.		
Falta de educación sexual a las mujeres privadas de su libertad.	Recursos humanos y materiales	Disminuir la prevalencia de las ITS en específico. VPH. Dar terapias oportunas		Programas de Salud dirigidos a la prevención, seguimiento en el Tx. Vinculación con instituciones especializadas de atención. Capacitación a los servidores públicos.	CERESO FEMENIL
Alto número de mujeres privadas de su libertad con algún problema de adicciones.	Recursos humanos y materiales. Instituciones que se encarguen de dar información y atención a los problemas de adicciones.	Contar con una población penitenciaria libre de adicciones.		Programa de salud, sobre adicciones. Realizar mapeos institucionales para conocer y saber cuáles podrían apoyar. Vinculación con instituciones especializadas en el tratamiento de las adicciones.	CERESO FEMENIL
Falta de educación sexual a las mujeres privadas de su libertad	Recursos humanos y materiales.	Disminuir la prevalencia en las ITS en específico VPH; Dar Tx. Oportuno.	-Programas de Salud dirigidos a la prevención, seguimiento en el Tx. -Campañas de ETS.	Vinculación con instituciones especializadas de atención. Capacitación a los servidores públicos.	CERESO FEMENIL
Alto número de mujeres privadas de su libertad con algún	Recursos humanos y materiales. Instituciones encaminadas a	Contar con una población libre de adicciones	-Programa de salud, sobre adicciones. -Realizar mapeos	Vinculación con instituciones especializadas en el	CERESO FEMENIL

problema de adicciones.	dar Tx a las adicciones		institucionales para conocer y saber cuáles podrían apoyar.	tratamiento de las adicciones.	
Insuficiente conocimiento en Perspectiva de Género entre los servidores públicos del Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia en Yucatán	Proyecto de capacitación: Institucionalización de la Perspectiva de Género en el DIF-Yucatán	Asistencia Social a la población vulnerable adecuadamente otorgada, mediante Programas realizados con Perspectiva de Género por el Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia en Yucatán	Convenio de colaboración IEGY –DIF Yucatán.	-Curso taller sobre perspectiva de Género dirigido a mandos altos y medios del DIF-Yucatán. -Curso taller sobre perspectiva de Género dirigido a personal administrativo y operativo. -Realizar Modificaciones al Reglamento Interior de la Dependencia agregando apartados que favorezcan la Perspectiva de Género. -Realizar Organigrama de la Dependencia con nombramientos de Directivos en base a Equidad de Género.	DIF YUCATAN
Impacto nocivo o negativo en la salud de las mujeres y los hombres en el estado Yucatán	Programa de igualdad de género en salud.	Objetivo general: es avanzar hacia la igualdad de oportunidades y el respeto del derecho a la protección de la salud	-Transversalizar la Perspectiva de género en los programas y las principales acciones de promoción de la salud, prevención y atención de las principales	-Capacitación y sensibilización de la P.G. a procuradurías de servicios de salud. -Dar opinión técnica sobre la incorporación	SSY

		considerando las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las desigualdades sociales derivados del sistema tradicional de género, con la finalidad de reducir el impacto nocivo sobre la salud de las mujeres y los hombres determinados por roles estereotipados de género.	prioritarias de enfermedad, discapacidad y muerte. -Fortalecer los procesos de formación de los profesionales de la salud en enfoque de género en el marco de los derechos humanos como elemento central para favorecer la calidad en la salud. -Integrar la Perspectiva de género en el marco de los derechos humanos como eje fundamental para la calidad en el sistema nacional de salud.	de la P.G. en la promoción y atención en salud. -Realizar trabajo coordinado con otras instituciones afines -Investigación y generalización de la evidencia científica. -Campañas -Acciones coordinadas - Investigaciones -Reuniones	
Enfermedades de transmisión sexual. -La violencia. -Virus del papiloma humano. -Estereotipos de género en la sociedad. -Tipos de cáncer identificados para mujeres - Desconocimiento de los prestadores de los servicios de salud			- Institucionalización de la perspectiva de género en cada instancia gubernamental y en los ayuntamientos. -Se necesitan programas de concientización, información, y sensibilización de la salud sexual y reproductiva y en derechos sexuales y reproductivos.	-Capacitación sobre todos los temas que se requieran para la transversalización de género. -Capacitación para la elaboración de los presupuestos. -Capacitación para acompañamiento psicológico y consejería para cáncer, VPH, ETS y VIH.	Propuesta de la Mesa

<p>respecto a la perspectiva de género.</p>			<ul style="list-style-type: none"> -Revisión de los marcos legales para atención a la salud, particularmente en los adolescentes. -Incorporación de trabajo con respecto a la perspectiva de género con los medios de comunicación. -Trabajar con quienes hacen los POAS, con los congresos locales o con los cabildos. 	<ul style="list-style-type: none"> -Diseño de campañas para determinado sectores. -Diseño de materiales informativos por audio a población maya hablante. -Capacitación al personal que trabaja con personas maya-hablantes con la perspectiva de género para que se entienda todo lo relacionado con la problemática. -Rediseñar programas de capacitación. -Difusión de información con las personas que realicen el trabajo. -Los enlaces. -Modelos de atención, campañas y programas 	
---	--	--	--	---	--

Mesa 3: Prevención y Atención a la Discriminación y a la Violencia de Género

Problemáticas	Política Pública de Solución	Objetivo	Estrategias	Líneas de Acción	Institución u organización
-Servicios de salud inadecuados, el personal no es suficiente y el trato de las personas no se da con calidad y calidez.	Los servicios de salud y otras instituciones tengan un perfil académico que hablen en maya para el medio rural.	Generación de plataformas básicas para la atención de las mujeres con relación a la violencia.		- Sensibilización al personal permanente. - Campañas de difusión y capacitación	CDI
La atención la violencia de género no es integral. No hay servicios de salud integrales.		Formato único de atención a la violencia estandarizada. Vinculación entre las instituciones: espacio de dialogo y construcción.		- Crear más centros de atención a la mujer. - Generación de modelo de atención integral - Crear un comité de mujeres mayas contra la violencia	CDI
Falta de capacitación y manejo del tema en las áreas municipales		Propiciar atención y aplicación de justicia, generación de la equidad en el ámbito local		- Formación de Personas indígenas. - Sensibilización y formación a las autoridades. - Campañas de difusión y formación - Educación. - Empoderamiento	CDI

Discriminación para las mujeres en el acceso al mercado de trabajo	En todas las dependencias de gobierno	Garantizar que las mujeres tengan acceso al mercado laboral en igualdad de condiciones	-La reparación del acto discriminatorio -Crear ofertas públicas de empleo con criterios selectivos anti-discriminatorios para la contratación de las mujeres	Creación de una ley que garantice a las mujeres el acceso a cualquier empleo y sancione la discriminación por género	Defensoría Legal del Estado
No existen mecanismos para la recepción y seguimiento de quejas y denuncias por violencia de género	Prevención y atención de violencia de género.	-Establecer mecanismos para la recepción y seguimiento de quejas de denuncias por violencia de género. -Proteger los derechos laborales de las mujeres.	-Elaborar un diagnóstico de la situación actual en el instituto. -Generación de instrumentos y mecanismos aplicando la perspectiva de género en las prácticas administrativas en el marco de los derechos laborales.	-Revisar los reglamentos de condiciones de trabajo. -Sensibilizar las áreas de recursos humanos en perspectiva de género. -Capacitación en derechos laborales dirigidos a servidores públicos. -Presupuesto asignado a cubrir programas de perspectiva de género.	Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática
Falta de oportunidades laborales para adultos mayores profesionales.	Reconocer a los Adultos Mayores por su grado académico.	Procurar su derecho a la vida productiva.	Sensibilizar a la iniciativa privada para que les den oportunidades al igual que a los jóvenes.	Impartir cursos sobre el proceso de envejecimiento y los beneficios de la vida laboral en el A.M.	Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores
Discriminación hacia A.M. cuando denuncian violencia	Que se les escuche y atiende como se hace con otras personas.	Tener una vida familiar armoniosa	Capacitar a servidores públicos para que den un trato digno.	Que sean entrenados para atender a denunciantes <u>sin juzgarlas.</u>	Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores

intrafamiliar					
Carencia de der. Lab. De A.M. que laboran como voluntarios como empacadores.	Valoración adecuada de los solicitantes (físicos y morales)	Que los A. M. sean respetados y valorados laboralmente.	Sensibilizar inici. Priv. Que se especifiquen funciones de los mismos.	Capacitar a los trabajadores "de planta" sobre sus derechos laborales.	Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores
Falta perspectiva victimo-criminológica	Sensibilización de servidores públicos en el área de atención y de otras áreas.	Proveer una perspectiva completa en el momento de la atención a víctimas de violencia de género.	Talleres vivenciales otorgados por profesionales expertos en el área. Adaptación de un verdadero modelo de atención a víctimas (se puede tomar el de Lima Malvido como un inicio)	-Registro de los casos que llegan al IEG Y, tipificándolos de acuerdo a la forma de violencia de género. -Delimitación de funciones y contemplar recursos que no se tienen como la protección legal de una víctima y la económica. Conocer a profundidad los modelos de atención a víctimas que se han aplicado y adoptar uno en la atención.	Instituto para la Equidad de Género en Yucatán
	-Investigación de la violencia en materia de equidad de género -Creación de protocolos de investigación y procedimientos de atención	Conocer y analizar los feminicidios de los últimos 5 años en el Estado de Yucatán desde la Psicología		-Realizar un análisis integral de las investigaciones oficiales de las autoridades y estudios de otras fuentes relacionados con los	Instituto Interdisciplinario de Psicología Jurídica

	psicológicos forenses que permitan diagnosticar con precisión el Femicidio para luego crear estrategias de intervención que aporten elementos en los procesos de procuración e impartición de justicia	Forense, para poder crear protocolos periciales de evaluación que incluyan la perspectiva de género y apoyen los procesos de procuración e impartición de justicia.		homicidios de mujeres y niñas ocurridos en el Estado de Yucatán durante los últimos 5 años, para reunir y generar conocimientos confiables con el propósito de establecer las diversas variables relacionadas con el homicidio, así como las acciones tomadas para la resolución de los casos. - Análisis de informes oficiales de asesinatos de mujeres y niñas en Yucatán ocurridos en los últimos cinco años.	
Falta de apoyo a los representantes del IEGY en la comunidad por parte de los servidores públicos del H. Ayuntamiento o. Discriminación	Ampliación y difusión del Centro de Equidad y género para favorecer a la comunidad en todas las actividades que se realicen.	-Lograr una, mejor atención psicológica y jurídica la comunidad. -Identificar y evitar la discriminación en todos los ámbitos que se desenvuelven	Sensibilizar a los funcionarios públicos del ayuntamiento. -Concientizar a las empresas y grupos discriminatorios	-La elaboración de un documento aprobado por el cabildo que avale la dirección. -Crear comités para vigilar y sancionar acciones de victimización.	Representación Municipal IEGY Bokobá

ión a los distintos grupos de personas.		en			
Falta de apoyo a representantes del IEGY por el municipio Discriminación a los incapacitados en el área laboral.	Sensibilización a los funcionarios públicos. Brindar apoyo y tener un acuerdo entre ambos.	Concientizar a los funcionarios públicos para dar una mejor atención a la comunidad.	Por medio de cursos y talleres.	Gestiones según estrategias	Representación Municipal IEGY Bokobá
-Falta de apoyo a las representantes del IEGY por parte del ayuntamiento. - Discriminación a los distintos grupos de personas.	Ampliación y difusión del Centro de Equidad y género para favorecer a la comunidad en todas las actividades que se realicen.	-Lograr una mejor atención psicológica y jurídica para la comunidad. -Identificar y evitar la discriminación en todos los ámbitos que se desenvuelven.	-Sensibilizar a los funcionarios públicos del ayuntamiento. -Concientizar a las empresas y grupos discriminatorios	La elaboración de un documento aprobado por el cabildo que avale la dirección.	Representación Municipal IEGY Conkal
Falta de apoyo a representantes del IEGY. Discriminación general a distintos grupos.	Ampliación y difusión del Centro de Equidad y género para favorecer a la comunidad en todas las actividades que se realicen. Crear programas de acuerdo a las necesidades de las personas que lo requieran.	Mejorar la atención a la comunidad, tanto jurídica como psicológica. Identificar y evitar la discriminación en todos los ámbitos.	Sensibilizar a los funcionarios públicos del ayuntamiento. Concientizar a las empresas y grupos discriminatorios.	Elaboración de un documento aprobado por cabildo que avale la dirección. Crear comités para vigilar y sancionar a personas que discriminan.	Representación Municipal IEGY Dzemul
Maltrato físico en el	Que el agresor salga del hogar.	Que ya no exista	La flexibilidad de la ley y que	Acudir al juez de paz y al	Representación Municipal

hogar hacia las mujeres.		maltrato físico en el hogar.	la persona que ocupa el pues de juez de paz sea una persona sensible y con preparación académica adecuada.	centro de salud para un diagnóstico médico para comprobar lo que vivimos diariamente.	IEGY Peto
Falta de apoyo a representes del IEGY. Discriminación general a distintos grupos.	Ampliación y difusión del Centro de Equidad y género para favorecer a la comunidad en todas las actividades que se realicen. Crear programas de acuerdo a las necesidades de las personas que lo requieran.	Brindar atención a la comunidad dependiendo del problema que está. Identificar y evitar la discriminación en todos los ámbitos.	Sensibilizar a los funcionarios públicos del ayuntamiento. Concientizar a las empresas y grupos discriminatorios .	Elaboración de un documento aprobado por cabildo que avale la dirección. Crear comités para vigilar y sancionar a personas que discriminan.	Representación Municipal IEGY Tekantó
Violencia de género, física, psicológica y sexual y económica, y por la poca información que las mujeres tienen, y tienen el temor a demandar, pues sus costumbres o cultura a sido es con la persona que se casa es para toda la vida.	Que el agresor sea el que abandone el hogar.	Es erradicar la violencia que existe en varias familias	Pláticas de sensibilización de hombres y mujeres. Persona sensible y preparada.	Demandar y detener al agresor en el municipio y a su vez demandarlo a la PGJ más cercana.	Representación Municipal IEGY Tzucacab
Maltrato físico en el hogar hacia	Que el agresor salga del hogar. Instalación de	Que ya no exista maltrato	La flexibilidad de la ley y que la persona que	El juez de paz. Acudir a instancias para	Representación Municipal IEGY (Sin

las mujeres.	PROMEDEFA.	físico en el hogar.	ocupa el pues de juez de paz sea una persona sensible y con preparación adecuada.	tener un acta comprobatoria .	identificar municipio)
Maltrato físico en el hogar hacia las mujeres. Falta de apoyo a representantes del IEGY.	Sensibilización a los funcionarios públicos.	Dar una mejor atención a la comunidad.	Por medio de cursos y talleres de parte de psicólogos y abogados.	Haciendo gestión a diferentes dependencias.	Representación Municipal IEGY (Sin identificar municipio)
Discriminación por incapacidad en el área laboral. Falta de apoyo a representantes del IEGY.	Se necesita colaboración por parte del municipio. Sensibilización a los funcionarios públicos.	Concientizar a los funcionarios públicos para dar una mejor atención a la comunidad.	Cursos talleres por parte de psicólogos y asesorías jurídicas.	Gestiones según estrategias	Representación Municipal IEGY (Sin identificar municipio)
Discriminación en el acceso y permanencia en el mercado laboral en las dependencias de gobierno	Creación del comité de fiscalización de los derechos laborales de las empleadas de las dependencias del gobierno del estado.	Garantizar el acceso y permanencia en los puestos laborales en igualdad de condiciones .	-Creación de ofertas públicas con criterios selectivos antidiscriminatorios. -El comité aplique sanciones a los actos discriminatorios .	Revisión de las leyes laborales federales y estatales y propuestas de las modificaciones de acceso y permanencia a cualquier empleo.	Secretaría de Política Comunitaria y Social
En el 2007, 762 casos reportados de violencia familiar; y en el 2008 de enero-septiembre 670 casos, el 92.8% mujeres. Fuente:	Interinstitucionalizar el modelo de atención integral a personas en situación de violencia.	-Atención integral y especializada a personas en situación de violencia. -Promover una vida sin violencia.		Vinculación institucional -Módulos con equipos multidisciplinares <ul style="list-style-type: none"> • Medica • Trabajador/a social • Psicóloga • Abogada. 	Servicios de Salud de Yucatán

análisis epidemiológico de la norma. 190. “Apéndice informativo no. 2”				-SSY IEGY, CDI Crear un único formato de registro estatal	
No existen mecanismos de denuncias, en casos de violencia de género en las diferentes dependencias.	Generación de instrumentos y mecanismos aplicando la perspectiva de género, en las prácticas administrativas en el marco de los derechos laborales.	Protección a los derechos laborales de las mujeres servidoras públicas	Denuncias y aplicación de sanciones a servidores públicos que incurran en la violencia de género.	-Manuales de procedimientos -Áreas de directivos, RH sensibles a la situación de la mujer. -Instalación de guarderías. -Capacitación en derechos laborales.	Propuesta de la Mesa
No existe una atención integral a la maternidad de las mujeres trabajadoras.	-Prevención y atención de la violencia de género en las dependencias. -Generación de mecanismos de apoyo a la maternidad	Protección a los derechos laborales de las mujeres servidoras públicas	-Generación de guarderías y estancias infantiles acorde a las necesidades de las mujeres trabajadoras. -Revisión de los contratos laborales y las leyes internas de cada dependencia. -Atención especializada a la violencia de género. -Sensibilización de los directivos frente a ese derecho.	-Manuales de procedimientos -Áreas de directivos, RH sensibles a la situación de la mujer. -Instalación de guarderías. -Capacitación en derechos laborales.	Propuesta de la Mesa
No se generan acciones reales desde la planeación	- Transversalización de la perspectiva de género. -Impulso a las	Crear mecanismo reales que permeen la perspectiva de género		-Creación de áreas de género a nivel de directivo -Programas de atención a	Propuesta de la Mesa

<p>hasta la evaluación de la aplicación de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal.</p>	<p>acciones interinstitucionales.</p>	<p>en las instituciones de la APF.</p>		<p>mujeres (acciones positivas) afirmativas. -Generación de investigación a un nivel estatal del estado de la cuestión. (vinculación académica OSC, dependencias) -Foros de discusión -Intercambios de experiencias. -Generación de indicadores -Generación de alianzas estratégicas a nivel derecho y operativo. -Incluir en la ENDIREH estadísticas, inclusión de mujeres. (no sólo las que estén en unión libre o casadas).</p>	
---	---------------------------------------	--	--	--	--

Mesa 4: Economía y Género

Problemáticas	Política Pública de Solución	Objetivo	Estrategias	Líneas de Acción	Institución u organización
Faltan apoyos y estímulos externos para becas y cursos de capacitación hacia la mujer.	Establecer mecanismos estatales para el fomento de otorgamiento de becas para personal académico.	Elevar el nivel de capacitación y destrezas del personal docente de las diferentes instituciones educativas.	Ampliación del otorgamiento de becas en apoyo a las instituciones educativas y acciones específicas, incrementar por institución el número de becados.	Establecer nuevos cursos de capacitación en apoyo a las diferentes instituciones educativas.	Centro de Estudios Superiores CTM
Carencia de oportunidades laborales para profesionistas	Adecuada selección de personal por parte de las empresas	Proveer de oportunidades profesionales a adultos mayores.	Trabajo conjunto de las áreas de psicología clínica, laboral, trabajo social entre otros.	Aplicación de entrevistas, pruebas psicométricas, de inteligencia y personalidad, elaborar estudio socioeconómico.	Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores

Mesa 5: Participación Política y Toma de Decisiones

Problemáticas	Política Pública de Solución	Objetivo	Estrategias	Líneas de Acción	Institución u organización
No se tienen en cuenta en forma sistemática las diferencias en las condiciones sociales entre mujeres y hombres en los programas políticos	Inclusión y participación equilibrada de las mujeres en el sector público. Presencia equilibrada : presencia de hombres y mujeres,	Garantizar el acceso al empleo, a la promoción profesional, a la remuneración igual, a la participación en la toma de decisiones,	Incluir en las leyes el componente de presencia equilibrada	Elaborar una iniciativa de Ley que obligue a todas las instituciones centralizadas y paraestatales del Estado a incluir el concepto de presencia equilibrada.	Facultad de Derecho, UADY

	de manera tal que el conjunto de personas de cada sexo no supere el 60% ni sea menos del 40%	erradicación de la violencia, promoción de la igualdad de géneros y la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional.			
Marginación Política de la Mujer Maya	Crear mecanismos y estrategias incluyentes (no sólo informativas)	Que la mujer maya pueda acceder a vías de expresión y acción social, generar alternativas de crecimiento social, cultural, económico y político dentro de sus comunidades.	Abrir espacios para que las mujeres mayas conozcan sus derechos políticos y civiles	Difundir y promover los derechos políticos de las mujeres mayas, así como talleres de capacitación, cursos y pláticas dirigidos a los servidores públicos y a las mujeres mayas.	INDEMAY A
-Violencia de género. -Estereotipos. -Maternidad. -Políticas hechas por hombres. -No hay reconocimiento del papel de las mujeres. -Orden de prioridades de la mujer. -Sistema	Presencia equilibrada de género en el estado y sus municipios de Yucatán.	Garantizar el acceso equitativo de los hombres y las mujeres a la función de toma de decisión en todos los niveles de gobierno	1. Incidir a rango constitucional el componente de presencia equilibrada de género. 2. Establecer obligatoriamente la presencia de mujeres y hombres, que en conjunto las personas	1. Elaborar y presentar la propuesta de presencia equilibrada ante el poder ejecutivo y la comisión de equidad de género. 2. Sensibilizar a los diputados (as) y mandos altos de la administración pública sobre la perspectiva de género. 3. Reconocer la labor	Propuesta de la Mesa

<p>patriarcal. -Falta de perspectiva de género de las mujeres que estén en los altos mandos. -Reproducción del machismo. -Falta de oportunidades. -Vida domestica. -Feminización de la pobreza. -Crisis de la masculinidad. -Crisis individual de las mujeres. -Mujeres mayas sin la toma de decisiones. -Leyes no claras (difusión, mecanismos, soluciones). -Falta de transversalización de género en las políticas publicas -Los programas políticos, presupuestación. -No se tiene en cuenta en forma sistemáticas las diferencias en las condiciones sociales entre hombres y mujeres en los programas</p>			<p>de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%. 3. Reformar y complementar las leyes vigentes en materia de equidad. 4. Adicionar en las leyes las sanciones correspondientes al incumplimiento de la norma de ley en la equidad género. 5. Flexibilizar los horarios de las madres trabajadoras.</p>	<p>doméstica como un trabajo productivo, por medio de foros de discusión y medios masivos de comunicación. 4. Difundir la presencia equilibrada en la lengua natal. 5. Elaborar un proyecto de redes y cadenas de sensibilización sobre los derechos de las mujeres y la presencia equilibrada en el ámbito público y privado. 6. Proponer la coordinación entre las diferentes secretarías de instituciones para la aplicación del proyecto en cuestión. 7. Impulsar campañas de comunicación masiva sobre la presencia equilibrada 8. Incorporar en la proporción anual paulatina de la presencia equilibrada de género en la administración pública. a) En el caso de que la institución cumpla con el principio de presencia equilibrada deberá mantenerla b) En caso de que la institución no cumplan con el principio de presencia equilibrada y tenga que contratar o nombrar a nuevo personal se aplicarán</p>	
---	--	--	---	---	--

políticos. -Conocer cuáles son las diferencias para saber donde existe la discriminación de las mujeres. -Ausencia de una política de estado que tome en cuenta de formas sistemática, las diferentes condiciones de los hombres y las mujeres en la participación política, toma de decisiones y medios de comunicación.				los porcentajes de acuerdo a la siguiente tabla.	
				Año Mínimo Máximo	
				2009 15 % 20%	
				2010 25% 35%	
			2011 40% 50%		

Mesa 6: Género y Medio Ambiente

Problemáticas	Política Pública de Solución	Objetivo	Estrategias	Líneas de Acción	Institución u organización
Se carece de un diagnóstico certero y desagregado por género de las facilidades de acceso al manejo de los recursos naturales	Promover la generación de estudios que nos permitan conocer como están accediendo, manejando y decidiendo los hombres y las mujeres los recursos naturales.	Identificar por género el acceso y control de los recursos naturales.	Generar y aplicar proyectos y programas de estudios y diagnósticos que nos permitan acceder a la información requerida.	Disponer de un presupuesto determinado para la generación y aplicación de los proyectos.	Propuesta de la Mesa

<p>Falta de acceso al manejo, toma de decisiones y control a los recursos naturales por parte de las mujeres.</p>	<p>Legislar en materia de generación de recursos para el manejo, control y toma de decisiones de los recursos naturales.</p>	<p>Contar con reglas claras en el otorgamiento de recursos para el aprovechamiento o sustentable de los recursos naturales.</p>	<p>Elaboración de una propuesta legislativa para el aprovechamiento sustentable de los recursos naturales con enfoque de género</p>	<p>1. Realización de foros. 2. Difusión de la ley general para la igualdad entre mujeres y hombres. 3. Levantamiento de un diagnóstico que permita en materia de equidad conocer la situación actual con carácter legislativo.</p>	<p>Propuesta de la Mesa</p>
<p>Existen pocos grupos organizados de participación y gestión para el aprovechamiento o sustentable de los recursos naturales; en donde participen mujeres.</p>	<p>Fortalecer los procesos de organización, participación y gestión ambiental con perspectiva de género.</p>	<p>Incrementar la participación de la mujer en los grupos organizados para el aprovechamiento o sustentable de los recursos naturales</p>	<p>Promover la oferta institucional de las dependencias de los tres órdenes de gobierno en las comunidades. Promover la participación activa de mujeres y hombres en las actividades de equidad de género</p>	<p>-Fortalecer la creación de centros de atención coordinados por el IEGY. -Difundir los resultados de casos de éxito en proyectos productivos con enfoque de género. -Reforzar la relación interinstitucional entre el IEGY y las dependencias en los tres órdenes de gobierno.</p>	<p>Propuesta de la Mesa</p>

9. CONCLUSIONES POR MESA DE TRABAJO

Mesa 1: Educación y Perspectiva de Género

Conclusiones generales:

-Es necesario contar con instrumentos de evaluación estandarizados y validados para detectar la situación de violencia de género dentro del sistema educativo y conocer mejor sobre las causas de deserción de las mujeres de este sistema, lo cual frena su desarrollo.

-Es necesario crear programas de sensibilización y capacitación hacia docentes, madres y padres de familia acerca de la perspectiva de género, y sobre todo crear comités que den seguimiento y evaluación a dichos programas para que puedan cumplir el objetivo para el cual fueron creados, así como llegar a toda la población a la cual se dirigen.

-Es importante también la distribución de recursos económicos para solventar estos programas y capacitar al personal destinado a ellos.

-Generar becas escolares para mujeres en situaciones especiales tanto en escuelas públicas como privadas, así como apoyadas por instituciones de gobierno.

-Trabajar en la normatividad interna de los centros educativos para tratar asuntos relacionados con acoso sexual y violencia de género. Es necesario clarificar los procesos de denuncia y sanción al interior de los centros educativos.

-Crear programas para ampliar los horarios de los niños en las escuelas para que estos no permanezcan solos en el hogar durante el horario de trabajo de los padres y contar con actividades culturales y deportivas que complementen la actividad educativa.

Mesa 2: Salud y Derechos Reproductivos y Sexuales

Problemas comunes identificados:

1. Enfermedades de transmisión sexual.
2. La violencia.
3. Virus del papiloma humano.
4. Estereotipos de género en la sociedad.
5. Tipos de cáncer identificados para mujeres

6. Desconocimiento de los prestadores de los servicios de salud con respecto a la perspectiva de género.

Estrategias comunes:

1. Institucionalización de la perspectiva de género en cada instancia gubernamental y en los ayuntamientos.
2. Implantación de programas de concientización, información y sensibilización con respecto a: salud sexual, salud reproductiva, derechos sexuales y reproductivos.
3. Revisión de los marcos legales para atención a la salud, particularmente en los y las adolescentes.
4. Incorporación de trabajo con perspectiva de género en los medios de comunicación.
5. Trabajo conjunto en la elaboración de los Programas Operativos Anuales que se envían a los cabildos y al congreso local.

Líneas de Acción:

1. Capacitación sobre todos los temas que se requieran para la transversalización de género.
2. Capacitación para la elaboración de presupuestos públicos con perspectiva de género.
3. Capacitación para acompañamiento psicológico y consejería para cáncer, VPH, ETS y VIH.
4. Diseño de campañas preventivas de salud, tomando en cuenta los sectores sociales a los que se dirigen.
5. Diseño de materiales informativos auditivos para la población maya hablante.
6. Capacitación en perspectiva de género y salud para el personal que trabaja con personas maya-hablantes.
7. Rediseño de programas de capacitación.
8. Difusión de información con las personas que realicen el trabajo.
9. Los enlaces.
10. Modelos de atención, campañas y programas

Población diferenciada:

1. Todos los hombres y mujeres que se encuentren en el Estado. No se debe olvidar que contamos con mucha población migrante e indocumentada originaria de Centroamérica.
2. Centrar los programas en los/as beneficiarios/as, en la medida en que se pueda segmentar y conocer sus necesidades.

Vinculaciones:

1. Vinculaciones que nos brinden recursos.
2. Vinculación con los ayuntamientos, con laboratorios, con otras instancias del gobierno
3. Vinculaciones según el catálogo de experiencias y profesionalizaciones que se tienen por institución.
4. IEGY, SSY, CIJ, CARA, UNASSE, Congreso[¿Del estado?], para lograr efectuar un trabajo más integral.
5. Las vinculaciones necesitan ser diferenciadas con respecto a la problemática.
6. Saber cómo hacer las alianzas y como están contruidos los programas de gobierno

Mesa 3: Violencia de Género

Problemáticas:

- No existe atención a la maternidad de manera integral.
- No existen mecanismos en las dependencias federales para presentar quejas en caso de violencia y/o violentación a los derechos laborales.
- Naturalización de la violencia de género.
- No se visualiza la violencia como un problema de salud pública.
- Ausencia de información estadística específica en torno a la violencia.
- Falta de acciones que atiendan necesidades laborales a personas de la tercera edad.
- No hay articulación en perspectiva de género entre los diferentes programas y proyectos que otorga el gobierno federal.

Propuestas a nivel Federal:

-Generación de instrumentos y mecanismos con perspectiva de género en las prácticas administrativas en el marco de los derechos laborales.

-Denuncia y aplicación de sanciones a servidores (as) públicos (as) que incurran en la violencia de género y discriminación.

-Revisión de los contratos laborales y las leyes internas de cada dependencia para aplicar la perspectiva de género.

-Atención especializada en casos de violencia de género.

-Sensibilización del personal directivo y de recursos humanos sobre la situación de las mujeres.

-Instalación de guarderías y estancias infantiles, acordes con las necesidades de las mujeres trabajadoras.

-Creación de áreas de género en cada dependencia a nivel directivo con presupuesto suficiente.

-Generación de programas de atención a mujeres (acciones afirmativas) para equilibrar la desigualdad de género.

-Generación de investigaciones del problema de violencia de género.

-Generación de espacios para la discusión e intercambio de experiencias sobre el tema.

-Generación de indicadores con perspectiva de género en cada dependencia.

-Generación de alianzas estratégicas interinstitucionales.

-Sensibilización permanente al personal institucional.

-Campañas de difusión y capacitación.

-Creación de más centros de atención para las mujeres en situación de violencia.

-Generación de un modelo de atención integral, tomando como punto de partida a las mujeres de zonas rurales y urbanas, donde el equipo de atención esté integrado por: un(a) abogado(a), un(a) psicólogo(a), un médico, TS, un (a) practicante de Medicina tradicional, una organización de mujeres y un terapeuta holístico.

-Generación de un formato único de atención a la violencia utilizado por todas las instituciones.

-Vinculación entre las diferentes instituciones en un espacio de dialogo y construcción.

-Que el consejo consultivo del IEGY incluya a un comité de mujeres mayas.

-Formación de recursos humanos con perspectiva de género en comunidades.

-Trabajar en el empoderamiento de las mujeres.

-Trabajar sobre el cambio real hacia una vida libre de violencia, el cual es un proceso a muy largo plazo.

-Capacitar a los/las funcionarios/as sobre la atención que se le debe brindar a las personas de la tercera edad.

Propuestas a nivel Estatal:

-Articulación de las acciones de atención y prevención de la violencia con la generación de empleos.

-Generación de empleos aplicando herramientas con perspectiva de género en el diseño y aplicación de los proyectos en las dependencias estatales.

-Creación de un comité de fiscalización de los derechos laborales de los/as empleados/as de las dependencias de gobierno del Estado, esto para garantizar el acceso y permanencia en los puestos laborales en igualdad de condiciones, crear ofertas públicas con criterios selectivos antidiscriminatorios, así como para aplicar sanciones a quienes cometan actos discriminatorios.

Propuestas a nivel municipal:

-Ampliación y mejoramiento de los servicios de prevención y atención a la violencia de género.

-Para ello, una estrategia radicaría en capacitar y sensibilizar a los jueces (as) de paz en los municipios.

-Otra estrategia consistiría en promover la cultura de la denuncia y difundir la aplicación de la nueva ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

-Entre las líneas de acción: lograr que el sector salud y el ministerio público tengan una vinculación más directa en los municipios, así como un lograr convenio interinstitucional con salud, procuración de justicia, impartición y administración de justicia y demás.

-Incluir en la ley orgánica de municipios una propuesta para que se incorpore una regiduría de equidad de género, para dar continuidad a los trabajos realizados sobre esta temática.

Mesa 4: Economía y Género

Logros:

- Capacitación en Perspectiva de género a maestros y funcionarios públicos.
- Conocimiento de la sociedad acerca de temas con perspectiva de género.
- Reconocimiento por parte de la sociedad.
- Compromiso de algunas autoridades.
- Inserción de la mujer en áreas laborales tradicionalmente consideradas como masculinas.

Retos:

- Adecuación de programas a la situación real de hombres y mujeres.
- Descentralización de la actividad económica hacia otros municipios y comunidades.
- Continuidad de programas y proyectos exitosos.
- Selección de personal adecuado mediante procesos de reclutamiento más ajustados.
- Creación de más espacios laborales y áreas de oportunidad a las mujeres.
- Sensibilización a empleadores y población en general sobre la perspectiva de género.
- Informar a las mujeres y hombres acerca de sus derechos laborales.
- Incremento del presupuesto salarial para mejorar el nivel de ingreso y calidad de vida.

- Motivar a las mujeres a tener iniciativa empresarial.
- Asesorar sobre la solicitud e implementación de proyectos empresariales.
- Generar más empleos.
- Cambio de actitud con respecto al aprendizaje de oficios de una visión recreativa a una productiva.
- Capacitar a las mujeres en actividades poco comunes, saliendo de actividades habituales como costura, bordado etc. hacia actividades diferentes que se tienen encasilladas como solo para hombres.
- Fomentar en los empleados el conocimiento de sus derechos laborales y el interés de los empleadores en darlos a conocer.

Propuestas:

- Reintegración de personas adultas mayores al mercado laboral.
- Capacitación para el desarrollo de habilidades técnicas y profesionales para las mujeres y hombres.
- Desarrollar programas municipales para la generación de empleos mejor remunerados especialmente para la gente joven y/o estudiantes.
- Descentralización de empresas, instituciones de salud, educación etc., que fomenten la creación de empresas en los municipios.
- Políticas públicas de desarrollo económico de acuerdo a las condiciones particulares del estado.
- Generación de oportunidades de empleo con perspectiva de género a través de la educación.
- Mejores condiciones laborales para dar más oportunidades de crecimiento de acuerdo a variables diferentes del sexo a través de adecuaciones en las políticas, valores y normatividades de las instituciones.
- Con base en resultados comprobados dar continuidad a programas y proyectos emitidos, evaluándolos de acuerdo a los beneficios que estos han generado, modificarlos, adecuarlos y actualizarlos para la mejora continua.

-Sensibilizar y concientizar a la población en general mediante campañas de difusión y diversas actividades aplicando los valores de equidad de género en los ámbitos de desarrollo económico.

-Fomentar la información acerca de dependencias e instituciones que apoyan a proyectos productivos, facilitando los trámites para acceder a estos recursos y actualizar las reglas de operación de algunos de ellos (reformular los requisitos para acceder a estos recursos).

-Difundir la aplicación de leyes que protegen a los y las trabajadores/as mediante la información y documentación en nuestros centros de trabajo; analizar manuales y reglamentos, así como políticas internas en materia laboral.

-Modificar y actualizar las leyes de los trabajadores para brindarles perspectiva de género.

-Generar políticas públicas que promuevan programas y proyectos que inserten a la mujer en actividades económicas con alto valor agregado mediante el trabajo coordinado de las dependencias e iniciativa privada.

-Crear mecanismos de coordinación interinstitucional para otorgar servicios de manera integral e interdisciplinaria.

-Crear un directorio de oferta institucional.

Mesa 5: Participación Política y Toma de Decisiones

Problemáticas:

-Violencia de género.

-Estereotipos.

-Maternidad.

-Políticas públicas hechas por hombres.

-No hay reconocimiento al papel de las mujeres.

-Orden de prioridades de la mujer.

-Sistema patriarcal.

-Falta de perspectiva de género de las mujeres que están en los altos mandos.

- Reproducción social del machismo.
- Falta de oportunidades.
- Vida domestica.
- Feminización de la pobreza.
- Crisis de la masculinidad.
- Crisis individual de las mujeres.
- Mujeres mayas sin acceso a toma de decisiones.
- Leyes no claras (difusión, mecanismos, soluciones).
- Falta de transversalización de género en las políticas publicas
- Los programas políticos, presupuestación.
- No se tiene en cuenta en forma sistemática las diferencias en las condiciones sociales entre hombres y mujeres en los programas políticos.
- Conocer cuáles son las diferencias para saber donde existe la discriminación de las mujeres.
- Ausencia de una política de estado que tome en cuenta de formas sistemática las diferentes condiciones de los hombres y las mujeres en la participación política, toma de decisiones y medios de comunicación.

Propuesta de Política Pública:

Presencia equilibrada de género en el Estado de Yucatán y sus municipios.

Objetivo general de la propuesta:

Garantizar el acceso equitativo de los hombres y las mujeres a la función de toma de decisión en todos los niveles de gobierno.

Objetivos particulares de la propuesta:

1. Garantizar la transversalidad de la perspectiva de género en el estado y sus municipios.
2. Erradicar la violencia de género.

3. Facilitar vías de expresión y acción social de las mujeres indígenas y no indígenas que generen alternativas de crecimiento social, cultural, económico, y político dentro de sus comunidades.

Estrategias:

1. Incidir a rango constitucional el componente de presencia equilibrada de género.
2. Establecer obligatoriamente la presencia de mujeres y hombres, para que en conjunto las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
3. Reformar y complementar las leyes vigentes en materia de equidad.
4. Adicionar en las leyes las sanciones correspondientes al incumplimiento de la norma sobre equidad de género.
5. Flexibilizar los horarios de las madres trabajadoras

Líneas de Acción:

1. Elaborar y presentar la propuesta de presencia equilibrada ante el poder ejecutivo y la comisión de equidad de género.
2. Sensibilizar a los diputados (as) y mandos altos de la administración pública sobre la perspectiva de género.
3. Reconocer la labor doméstica como un trabajo productivo, por medio de foros de discusión y medios masivos de comunicación.
4. Difundir la presencia equilibrada en la lengua natal.
5. Elaborar un proyecto de redes y cadenas de sensibilización sobre los derechos de las mujeres y la presencia equilibrada en el ámbito público y privado.
6. Proponer la coordinación entre las diferentes secretarías de instituciones para la aplicación del proyecto en cuestión.
7. Impulsar campañas de comunicación masiva sobre la presencia equilibrada
8. Incorporar paulatinamente ,en la proporción anual, la presencia equilibrada de géneros en la administración pública.
 - a) En el caso de que la institución cumpla con el principio de presencia equilibrada deberá mantenerla

b) En caso de que la institución no cumpla con el principio de presencia equilibrada y tenga que contratar o nombrar a nuevo personal se aplicarán los porcentajes de acuerdo a la siguiente tabla.

Año	Mínimo	Máximo
2009	15 %	20%
2010	25%	35%
2011	40%	50%

Destinatarios:

Mujeres que se incorporen al servicio público en los tres niveles de gobierno.

Indicadores:

- Número de mujeres contratadas o nombradas en los años señalados.
- Número de campañas de difusión de presencia equilibrada

Vinculación:

- INAIP
- Congreso del Estado
- IEGY
- SEDESOL
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- Secretaría de Política Comunitaria y Social.
- INDEMAYA
- Sistema Rasa (Radio)
- Radio 92.9
- CODHEY
- INEGI
- CINVESTAV
- Todas las ONG`S

Mesa 6: Género y Medio Ambiente:

Problemáticas	Política Pública de Solución	Objetivo	Estrategias	Líneas de Acción
Se carece de un diagnóstico certero y desagregado por género de las facilidades de acceso al manejo de los recursos naturales.	Promover la generación de estudios que nos permitan conocer como están accediendo, manejando y decidiendo los hombres y las mujeres los recursos naturales.	Identificar por género el acceso y control de los recursos naturales.	Generar y aplicar proyectos y programas de estudios y diagnósticos que nos permitan acceder a la información requerida.	Disponer de un presupuesto determinado para la generación y aplicación de los proyectos.
Falta de acceso al manejo, toma de decisiones y control a los recursos naturales por parte de las mujeres.	Legislar en materia de generación de recursos para el manejo, control y toma de decisiones de los recursos naturales.	Contar con reglas claras en el otorgamiento de recursos para el aprovechamiento sustentable de los recursos naturales.	Elaboración de una propuesta legislativa para el aprovechamiento sustentable de los recursos naturales con enfoque de género	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realización de foros. 2. Difusión de la ley general para la igualdad entre mujeres y hombres. 3. Levantamiento de un diagnóstico que permita en materia de equidad conocer la situación actual con carácter legislativo.
Existen pocos grupos organizados de participación y gestión para el aprovechamiento sustentable de los recursos naturales; en donde participen mujeres.	Fortalecer los procesos de organización, participación y gestión ambiental con perspectiva de género.	Incrementar la participación de la mujer en los grupos organizados para el aprovechamiento sustentable de los recursos naturales.	Promover la oferta institucional de las dependencias de los tres órdenes de gobierno en las comunidades. Promover la participación activa de mujeres y hombres en las actividades de equidad de género.	<ul style="list-style-type: none"> -Fortalecer la creación de centros de atención coordinados por el IEGY. -Difundir los resultados de casos de éxito en proyectos productivos con enfoque de género. -Reforzar la relación

				interinstitucional entre el IEGY y las dependencias en los tres órdenes de gobierno.
--	--	--	--	--

10. LISTA DE PERSONAS, INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES PARTICIPANTES POR MESA

NOMBRE	INSTITUCION U ORGANIZACIÓN	MESA
Adda Leticia Palma Maldonado	Centro de Estudios Superiores CTM	1
Adelaida Salas S.	Por nuestros derechos...Mujeres en Red	1
Ana María Canto	Instituto Tecnológico de Mérida	1
Angélica Yolanda Silva Vidal	JAPAY	1
Bertha Elena Munguía Gil	Centro de Apoyo Solidario, Documentación y Estudio A.C. (CASDE)	1
Brenda Acosta Ek	IEGY-Rep.Mpal Sudzal	1
Carlota Rosado Quiab	Secretaría de Educación-Dirección de Educación Especial	1
Emma Rosa Alonzo Marrufo	Yaax Beh A.C	1
Felipe Samuel Lavadores Velázquez	CERESO Mérida	1
Gustavo Monforte Méndez	Instituto Tecnológico de Mérida	1
Israel Gamboa Aguayo	IEGY	1
José Antonio Escalante Chan	IEGY	1
José Humberto Osorio Pacheco	Secretaría de Educación	1
Katty Sumárraga González	CERESO Mérida	1
Liliana Martínez Esquiliano	ISSTEY	1
Marcela Chan Chan	Mujeres Populares A.C	1
María Alejandra Castillo Solís	Secretaría de Educación-Dirección de Educación Especial	1
María de Jesús Soberanis Dzul	IEGY-Rep.Mpal Sotuta	1
María Guadalupe Franco Perera	Secretaría de Educación-Dirección de Educación Especial	1
María Jesús Dzib Chab	IEGY-Rep. Mpal. Umán	1
Mayra García Trejo	INFONAVIT	1
Mireya Interián Valdez	Univ.Mesoam. De San Agustín	1
Monserrat Villalba Corona	Servicio Nacional de Empleo Yucatán	1
Nimsi Catzin Ya	Comisión Nacional para el Desarrollo de los	1

	Pueblos Indígenas	
Norma P. Gonzalez O.	IEGY-Rep.Mpal	1
Paula Herminia Coot Teh	IEGY-Rep.Mpal Tecoh	1
Rita Isabel Cobá y Sauri	Secretaría de Educación-Dirección de Educación Secundaria	1
Rossana Achach Cervera	Centro de Estudios Superiores en Sexualidad (CESSEX A.C.)	1
Rossana Cuevas López	IEAEY	1
Sara Balbina Martínez Morales	IEGY-Rep.Mpal Muna	1
Stephanie Contreras Marrufo	Secretaría de la Juventud	1
Blanca Silvia Isais Iñiguez	CERESO Femenil	2
Carolina Poot Moh	CEAMA	2
Cynthia Loreto Sosa Infante	IMSS-Oportunidades	2
Esperanza del Rosario Chablé Ramírez	CEAMA	2
Fanny N. Campos Contreras	Fundación Estatal de Migrantes Yucatecos A.C (FEDMY)	2
Gabriela de Jesus Tzab Alvarez	CERESO Mérida	2
Gladys Pinto Muñoz	Federación Yucateca de California Inc (FEDYC AC)	2
Itzeel Xamany Amaro Barrancos	CERESO Mérida	2
Jesús Javier Uc Chan	CERESO Mérida	2
Jorge Francisco Gómez Pech	SSY	2
Karina de los Angeles Sánchez Martín	SSY-Dirección de Salud mental	2
Margarita Gutiérrez Pech	IEGY-Rep. Mpal Tixkokob	2
Margarita O. Bentacourt Pérez	SSY	2
Margarita S. Alcocer Pinto	INEGI	2
María Julia Beatriz Miam Chan	SSY-Dirección de Salud mental	2
María Paulina Balam Vega	IEGY-Rep. Mpal Tixkokob	2
Reyes Marcelino Basto Rivero	DIF-Yucatán	2
Adoracion Cab Nicoli	SAGARPA	3
Alba María Grajales Rodríguez	DIF-Yucatán	3
Alejandra Casillas Romo	INAPAM	3
Alejandra Crisanto Espinoza	SSP	3
Brenda Paredes Chablé	IEGY-Rep. Mpal Izamal	3
Candelaria Argáez Aké	IEGY-Rep.Mpal Dzemul	3
Carmen Tapia Palomares	IEGY-Rep. Mpal	3
Cristina Ayala Ramayo	IEGY-Rep. Mpal Progreso	3
Dolores Rodríguez Sosa	SEFOTUR	3
Eloisa del Socorro Pérez	IEGY-Rep. Mpal	3
Gabriela Araceli Araujo Vásquez	IEGY-Rep.Mpal Conkal	3
Gabriela Leandro García	Secretaría de Política Comunitaria y Social	3
Gabriela Lee Canto	IEGY-Rep. Mpal Acanceh	3
Gabriela Santana Cutz	INDEMAYA	3

Georgina María Carrillo Carrillo	INEGI	3
Graciela Osornio Morales	Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas	3
Guadalupe Cantón R.	IEGY-Rep.Mpal	3
Guadalupe Ordóñez Puc	Instituto Interdisciplinario de Psicología Jurídica	3
Isabel Guadalupe García Trejo	IEGY-Rep.Mpal	3
Jesusita Cristina Casanova Chay	IEGY-Rep.Mpal	3
Jorge Francisco Gómez Pech	SSY	3
Juanita Kaul Chan	IEGY-Rep.Mpal Chikindzonot	3
Karina Ivette Santana Arcila	Procuraduría General de Justicia del Estado	3
Landy Peniche Puga	IEGY-Rep.Mpal	3
Leticia Sosa Aguilera	Secretaría de Política Comunitaria y Social	3
Manuel Pacheco Zaldivar	CERESO-Mérida	3
María de la Luz Zozaya Dzul	IEGY-Rep. Mpal	3
María Porfiria May Baas	IEGY-Rep.Mpal Tekantó	3
Maricarmen Rejón Hernández	SSP	3
Mariela Canul May	IEGY-Rep.Mpal Motul	3
Nadua Dayane Amin Aranda	Defensoría Legal del Estado	3
Nayeli Eunice Suaste Gutierrez	CERESO-Mérida	3
Norma H. Pat Huchin	IEGY-Rep.Mpal Bokobá	3
Petrona Chi Serralta	IEGY-Rep. Mpal Tzucacab	3
Reina Esther Pech Castillo	IEGY-Rep. Mpal	3
Reyna Maricela Noh Cab	IEGY-Rep. Mpal Peto	3
Samuel Pat Poot	IEGY	3
Sarita Pech Gil	IEGY-Rep.Mpal	3
Silvia Andrea Serrano Padilla	CERESO-Mérida	3
Vanessa Vivas Cedeño	IEGY	3
Victoria Alcantar Ulloa	IEGY	3
Yessili Regina Pech García	CERESO-Mérida	3
Yuli Maribel Domínguez Cortés	IEGY-Rep. Mpal	3
Adda Leticia Palma Maldonado	Centro de Estudios Superiores CTM	4
Adoración Cab Nicoli	SAGARPA	4
Adriana Hernandez Ocaña	Financiera Rural	4
Alba María Grajales Rodríguez	DIF-Yucatán	4
Alejandra Casillas Romo	INAPAM	4
Ana Arjona Sosa	SEFOE	4
Beatriz Dzib Can	IEGY-Rep. Mpal Tahmek	4
Blanca Silvia Isaías Iñiguez	CERESO Femenil	4
Edith M. Poot Ayala	STPS	4
Gloria Gamboa Quintal	Centro de Rehabilitación y Educación Especial	4
Ileana Patricia Gamboa Cetina	CERESO Femenil	4
Ivonne Olvera Palma	Comisión Nacional para el Desarrollo de los	4

	Pueblos Indígenas	
Josefina Tamayo Aranda	CERESO Femenil	4
Karina Ivette Santana Arcila	Procuraduría General de Justicia del Estado	4
María Icela Moraita Puerto	CERESO Mérida	4
María Sofía López Castillo	IEGY-Rep. Mpal. Tekit	4
Norma González Ontiveros	IEGY-Rep.Mpal. Mama	4
Russell Méndez Aranda	CERESO Femenil	4
Angélica Yolanda Silva Vidal	JAPAY	5
Fanny N. Campos Contreras	Fundación Estatal de Migrantes Yucatecos A.C (FEDMY)	5
Gabriela Santana Cutz	INDEMAYA	5
Gladys Pinto Muñoz	Federación Yucateca de California Inc (FEDYC AC)	5
Iliana Isela González Sánchez	CERESO Femenil	5
Jorge Cerón Reskala	COESPO	5
María Concepción Romero Carrillo	INEGI	5
María Jesús Dzib Chab	IEGY-Rep. Mpal. Umán	5
Marilín Maas Pacheco	CERESO Mérida	5
Melba Méndez Fernández	Fac. Derecho UADY	5
Piedad Peniche Rivero	Archivo General del Estado	5
Ricardo A. Ceballos Trejo	CERESO Mérida	5
Verónica Camacho Chávez	FONAES	5
Wendy Beatriz Manzur Castillo	DIF-Tecoh	5
Agustín Chi Uitz	CERESO Mérida	6
Alejandro Valente Cervantes Bobadilla	CERESO Mérida	6
Carolina Poot Moh	CEAMA	6
Dolores Rodríguez Sosa	SEFOTUR	6
Emma Rosa Alonzo Marrufo	Yaax Beh A.C	6
Esperanza del Rosario Chablé Ramírez	CEAMA	6
Norma de los Angeles Ortega Gallardo	IEGY	6
Rosanette Espadas Solís	SEDUMA	6
Yesenia Rubio González	CERESO Femenil	6

11. INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES PARTICIPANTES

Instituciones:

- Archivo General del Estado de Yucatán (AGEY)
- Centro Especializado en la Aplicación de Medidas para Adolescentes (CEAMA)
- Centro de Readaptación Social del Estado, Mérida (CERESO)
- Centro Femenil de Readaptación Social del Estado, Mérida (CERESO Femenil)
- Consejo Estatal de Población (COESPO)
- Comisión para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI)
- Centro de Rehabilitación y Educación Especial (CREE), DIF Estatal
- Defensoría Legal del Estado
- Financiera Rural
- Fondo Nacional de Apoyo a Empresas de Solidaridad (FONAES)
- Instituto de Educación para Adultos del Estado de Yucatán (IEAEY)
- Instituto para la Equidad de Género en Yucatán (IEGY)
- Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM)
- Instituto para el Desarrollo de la Cultura Maya del Estado de Yucatán (INDEMAYA)
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI)
- Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)
- Instituto de Seguridad Social para los Trabajadores del Estado de Yucatán (ISSTEY)
- Junta de Agua Potable de Yucatán (JAPAY)
- Programa IMSS-Oportunidades
- Procuraduría General de Justicia del Estado de Yucatán (PGJE)
- Representación Municipal del IEGY en
- Secretaría de Educación, Dirección de Educación Especial
- Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA)
- Secretaría de Desarrollo Urbano y Medio Ambiente del Estado de Yucatán (SEDUMA)
- Secretaría de Fomento Económico del Estado de Yucatán (SEFOE)

- Secretaría de Fomento Turístico del Estado de Yucatán (SEFOTUR)
- Secretaría de la Juventud del Estado de Yucatán (SEJUVE)
- Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT)
- Servicio Nacional de Empleo, Yucatán (SNEY)
- Secretaría de Política Comunitaria y Social (SPCS)
- Servicios de Salud de Yucatán, Dirección de Salud Mental (SSY –DSM)
- Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Yucatán (SSP)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)
- Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia en Yucatán (DIF-Yucatán)

Organizaciones del sector social:

- Acción Popular de Integración Social, A.C. (APIS)
- Centro de Apoyo Solidario, Documentación y Estudio, A.C. (CASDE)
- Centro de Estudios Superiores en Sexualidad, A.C. (CESSEX)
- Federación Yucateca de California Inc. (FEDYC)
- Fundación Estatal de Migrantes Yucatecos, A.C. (FEDMY)
- Instituto Interdisciplinario de Psicología Jurídica
- Mujeres Populares, A.C.
- Por Nuestros Derechos...Mujeres en Red
- Unidad de Atención Psicológica, Sexológica y Educativa (UNASSE)
- Yaax Beh, A.C.

Instituciones Educativas:

- Centro de Estudios Superiores CTM, “Justo Sierra O’Reilly”
- Facultad de Ciencias Antropológicas, Universidad Autónoma de Yucatán
- Facultad de Derecho, Universidad Autónoma de Yucatán
- Universidad Mesoamericana de San Agustín

12. TABLAS ESTADÍSTICAS

1. Porcentaje de mujeres y hombres participantes.

Sexo	Porcentaje
Mujeres	87.06
Hombres	12.93

2. Perfil de puesto de participantes.

Puesto	Porcentaje mujeres	Porcentaje hombres
Analista Administrativo	0.99	
Asesor/a	0.99	13.33
Asistente coordinación	0.99	
Defensor/a de oficio	0.99	
Encargado/a de biblioteca	0.99	
Enlace	0.99	
Jefe/a no especificado/a	0.99	
Jefe/a de Oficina	0.99	
Jefe/a de Unidad	0.99	
Personal de apoyo	0.99	
Practicante	0.99	6.66
Subcoordinador/a	0.99	
Subgerente	0.99	
Capacitador/a	1.98	6.66
Jefe/a de Departamento	1.98	20
Mando medio no especificado	1.98	
Subdirector/a	1.98	
Docente	2.97	6.66
Trabajador/a Social	2.97	
Auxiliar con perfil profesional	3.96	6.66
Director/a	3.96	
No especificado	3.96	
Presidente/a	3.96	
Responsable Depto, programa, proyecto	3.96	
Técnico superior y operativo	4.95	
Psicólogo/a	5.94	6.66
Coordinador/a	12.87	26.66
Representante Municipal	29.7	
Servicio social		6.66

3. Perfil académico de participantes.

Perfil académico	Porcentaje mujeres	Porcentaje hombres
Asistente Educativo	0.99	
Ciencias Políticas	0.99	
Contador Privado	0.99	
Contador Público	0.99	
Estudiante de Derecho	0.99	6.66
Estudios de la Mujer	0.99	
Ingeniería Química	0.99	
Pedagogía	0.99	
Sociología	0.99	
Técnico bibliotecario	0.99	
Comunicación Social	1.98	
Educación Especial	1.98	
Economía	2.97	6.66
Secretariado	2.97	
Docencia	3.96	
Antropología	4.95	6.66
Trabajo Social	4.95	6.66
Administración de Empresas	5.94	
Derecho	8.91	13.33
No especificado	13.86	
Psicología	16.83	26.66
Sin perfil técnico o profesional	20.79	
Educación		6.66
Ingeniería y Educación		6.66
Licenciatura no especificada		6.66
Médico		6.66
Planificación de empresas		6.66

4. Resumen perfil académico de participantes.

Resumen Perfil académico	Porcentaje mujeres	Porcentaje hombres
Perfil técnico o comercial	6.93	
No especificado	13.86	
Sin perfil técnico o profesional	20.79	6.66
Perfil universitario	58.41	93.33

5. Grado académico de participantes.

Grado académico	Porcentaje mujeres	Porcentaje hombres
Postgrado No especificado	0.99	
Doctorado	1.98	6.66
No especificado	2.97	6.66
Carrera comercial	3.96	
Carrera técnica	3.96	
Primaria	3.96	
Bachillerato	7.92	6.66
Secundaria	12.87	
Maestría	17.82	6.66
Licenciatura	43.56	66.66
Postgrado médico		6.66
Total	99.99	99.96

6. Antigüedad en el puesto laboral.

Antigüedad puesto	Porcentaje mujeres	Porcentaje hombres
0-2 años	57.45	80
2-4 años	8.91	
4-6 años	5.94	
6-8 años	3.96	
8-10 años	2.97	6.66
10-12 años	0.99	
12-14 años	1.98	
14-16 años		
16-18 años	0.99	
18-20 años	0.99	
20-22 años	1.98	
22-24 años	0.99	
24-26 años		
26-28 años		
28-30 años		6.66
No Especificado	12.87	6.66

7. Antigüedad en la institución u organización laboral.

Antigüedad en institución	Porcentaje mujeres	Porcentaje hombres
0-2 años	50.49	40
2-4 años	5.94	20
4-6 años	5.94	6.66
6-8 años	1.98	
8-10 años	1.98	6.66
10-12 años	1.98	
12-14 años	1.98	
14-16 años	0.99	6.66
16-18 años	0.99	
18-20 años	1.98	
20-22 años	4.95	
22-24 años	2.97	
24-26 años	0.99	
26-28 años	0.99	
28-30 años		6.66
No Especificado	15.84	13.33

8. Edad de los/as participantes.

Edad	Porcentaje Mujeres	Porcentaje Hombres
15-20 años	0.99	
20-25 años	16.83	40
25-30 años	11.88	20
30-35 años	13.86	6.66
35-40 años	18.81	
40-45 años	14.85	6.66
45-50 años	10.89	6.66
50-55 años	5.94	6.66
55-60 años	3.96	6.66
No especificado	1.98	6.66

9. Capacitación sobre temas de Género.

Capacitación en género	Porcentaje Mujeres	Porcentaje Hombres
No especificado	16.83	6.66
No	17.82	33.33
Sí	65.34	60

REFERENCIAS

Bibliografía:

Ertürk, Yakin

2006 *Integración de los Derechos Humanos de la Mujer y la Perspectiva de Género: La Violencia contra la Mujer*, Informe de la Relatora Especial sobre la Violencia contra la Mujer, sus causas y consecuencias, México, Secretaría de Relaciones Exteriores.

Gobierno del Estado de Yucatán, Administración Pública 2007-2012

2008 *Primer informe de Gobierno, Indicadores de desarrollo*, Yucatán.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

2008 *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, Segundo trimestre del 2008, México.

Instituto Nacional de las Mujeres.

2000 *Cálculos a partir de SEGOB-CEDEMUN*, Sistema Nacional de Información Municipal, enero de 2000, México.

2006 *Compilación de los principales instrumentos internacionales sobre derechos humanos de las mujeres*, Tercera edición, México.

2006 *Panorama de la salud mental en las mujeres y los hombres mexicanos*, México.

2008 *Cálculos a partir de INAFED, Sistema Nacional de Información Municipal. Versión 7.0.*, Información al 5 de marzo de 2008, México, Asamblea Legislativa del Distrito Federal.

Unión Mundial para la Naturaleza

1999 *Serie: hacia la equidad* (nueve volúmenes), San José,
Fundación Arias para la Paz y el progreso Humano.

En red:

Presidencia de la República

2006 *Sexto Informe de Gobierno*, México, en:
<http://sexto.informe.fox.presidencia.gob.mx>

Fuentes primarias:

Concentrado de Cuestionarios y de Listas de Asistencia, Mesa Educación y Perspectiva de Género, 18-19 de Noviembre de 2008.

Concentrado de Cuestionarios y de Listas de Asistencia, Mesa Salud, Derechos Sexuales y Reproductivos, 18-19 de Noviembre de 2008.

Concentrado de Cuestionarios y de Listas de Asistencia, Mesa Prevención y Atención a la Discriminación y a la Violencia de Género, 18-19 de Noviembre de 2008.

Concentrado de Cuestionarios y de Listas de Asistencia, Mesa Economía y Género, 20-21 de Noviembre de 2008.

Concentrado de Cuestionarios y de Listas de Asistencia, Mesa Participación Política y Toma de Decisiones, 20-21 de Noviembre de 2008.

Concentrado de Cuestionarios y de Listas de Asistencia, Mesa Género y Medio Ambiente, 20-21 de Noviembre de 2008.

Conclusiones Mesa de Trabajo: Educación y Perspectiva de Género, 18-19 de Noviembre de 2008.

Conclusiones Mesa de Trabajo: Salud, Derechos Reproductivos y Sexuales, 18-19 de Noviembre de 2008.

Conclusiones Mesa de Trabajo: Prevención y Atención a la Discriminación y a la Violencia de Género, 18-19 de Noviembre de 2008.

Conclusiones Mesa de Trabajo: Economía y Género, 20-21 de Noviembre de 2008.

Conclusiones Mesa de Trabajo Participación Política y Toma de Decisiones, 20-21 de Noviembre de 2008.

Conclusiones Mesa de Trabajo Género y Medio Ambiente, 20-21 de Noviembre de 2008.

Resumen Instrumento 2, Mesa Educación y Perspectiva de Género, 18-19 de Noviembre de 2008.

Resumen Instrumento 2, Mesa Salud, Derechos Reproductivos y Sexuales, 18-19 de Noviembre de 2008.

Resumen Instrumento 2, Mesa Prevención y Atención a la Discriminación y a la Violencia de Género, 18-19 de Noviembre de 2008.

Resumen Instrumento 2, Mesa Economía y Género, 20-21 de Noviembre de 2008.

Resumen Instrumento 2, Mesa Participación Política y Toma de Decisiones, 20-21 de Noviembre de 2008.

Resumen Instrumento 2, Mesa Género y Medio Ambiente, 20-21 de Noviembre de 2008.

Resumen Instrumento 3, Mesa Educación y Perspectiva de Género, 18-19 de Noviembre de 2008.

Resumen Instrumento 3, Mesa Salud, Derechos Reproductivos y Sexuales, 18-19 de Noviembre de 2008.

Resumen Instrumento 3, Mesa Prevención y Atención a la Discriminación y a la Violencia de Género, 18-19 de Noviembre de 2008.

Resumen Instrumento 3, Mesa Economía y Género, 20-21 de Noviembre de 2008.

Resumen Instrumento 3, Mesa Participación Política y Toma de Decisiones, 20-21 de Noviembre de 2008.

Resumen Instrumento 3, Mesa Género y Medio Ambiente; 20-21 de Noviembre de 2008.

Foros “Logros y retos en el proceso de la transversalización de la perspectiva de género en la administración pública estatal”. Documento de sistematización, es una publicación del

Programa Editorial Reflexión: Género y Sociedad

del Instituto para la Equidad de Género
del Gobierno del Estado de Yucatán.

Esta obra se imprimió en el año 2009,
en el Grupo Impresor Unicornio, S.A. de C.V.
Calle 41 # 506 x 60 y 62. Centro. Mérida, Yucatán, México.

El presente documento presenta el descripción de los foros "Logros y retos en el proceso de la transversalización de la perspectiva de género en la administración pública estatal" en donde su tuvo el objetivo de elaborar propuestas de acciones y agendas de trabajo que impulsen la coordinación interinstitucional de la transversalización de la Perspectiva de Género, tanto al interior de las instituciones como en las políticas públicas respectivas del Estado de Yucatán.

Para el logro de los objetivos planteados, las actividades se estructuraron a través de seis mesas de trabajo, definidas a partir de contenidos emanados de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la IV Conferencia Internacional de Beijing y la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL): 1) Educación y Perspectiva de Género, 2) Salud y Derechos Reproductivos y Sexuales, 3) Prevención y atención a la Discriminación y Violencia de Género, 4) Economía y Género, 5) Participación Política y Toma de Decisiones, y 6) Género y Medio Ambiente.

